Central University of Technology, Free State

DIE VEELVULDIGE ROLLE VAN 'N AANTAL BEROEPSVROUE IN DIE VRYSTAAT-STREEK – 'N GEVALLESTUDIE

COLETTE MAASDORP

© Central University of Technology, Free State

DIE VEELVULDIGE ROLLE VAN 'N AANTAL BEROEPSVROUE IN DIE VRYSTAAT-STREEK – 'n GEVALLESTUDIE

COLETTE MAASDORP

Verhandeling voorgelê ter voldoening aan die vereistes vir die graad

MAGISTER TECHNOLOGIAE:
KANTOORBESTUUR EN TEGNOLOGIE

in die

Skool vir Entrepreneurskap en Besigheidsontwikkeling
Fakulteit Bestuurswetenskappe

aan die

Sentrale Universiteit vir Tegnologie, Vrystaat

Studieleier: Dr A van den Berg, M.Com., H.O.D., DTech.: Menslike Hulpbronbestuur

Mede-studieleier: Mev ED Pottas, MPA, B.Com (Hons.), B.Com. Ed.

BLOEMFONTEIN
November 2004

© Central University of Technology, Free State

VERKLARING TEN OPSIGTE VAN SELFSTANDIGE WERK

Ek, Colette Maasdorp, identiteitsnommer 730921 0018 08 9 en studentenommer 9204717, verklaar hiermee dat die verhandeling wat vir die verwerwing van die graad MAGISTER TECHNOLOGIAE: KANTOORBESTUUR EN TEGNOLOGIE aan die Sentrale Universiteit vir Tegnologie, Vrystaat deur my voorgelê word, my eie selfstandige werk is en voldoen aan die *Kode van Akademiese Integriteit*, asook ander toepaslike beleide, prosedures, reëls en regulasies van die Sentrale Universiteit vir Tegnologie, Vrystaat en nie voorheen deur my of enige ander persoon ter verwerwing van enige kwalifikasie in geheel of gedeeltelik voorgelê is nie.

C Maasdorp

HANDTEKENING VAN STUDENT

2004-11-11

DATUM

© Central University of Technology, Free State

DANKBETUIGINGS

Aan ons Hemelse Vader al die eer, omdat Hy uit genade aan my die vermoë geskenk het om hierdie navorsing te kon doen. Sonder Hom sou dit nie moontlik gewees het nie.

Dit is vir my aangenaam en 'n voorreg om die volgende persone en instansies te bedank:

- Dr. André van den Berg, my studieleier, vir besondere leiding, baie geduld en tyd wat hy spandeer het aan hierdie studie.

- Mev. Eureka Pottas, mede-studieleier, vir haar raad en leiding.

- Dr. Cay van der Merwe vir haar hulp, bystand en raad. Mev. Laurika van Straaten vir die taalversorging, die *National Research Foundation* vir finansiële bystand en die Sentrale Universiteit vir Tegnologie, Vrystaat wat aan my die geleentheid gebied het om hierdie studie te voltooi.

- My man, Izak, vir al sy ondersteuning en liefdevolle bystand en aan Meghan, wat eendag sal verstaan hoekom haar mamma so baie voor die rekenaar gewerk het!

- My familie en vriende vir hul ondersteuning.

© Central University of Technology, Free State

INHOUDSOPGAWE

		Bladsy
Verklaring ten opsigte van selfstandige werk		i
Dankbetuigings		ii
Lys van tabelle		xi
Lys van figure		xii
Bylaes		xiii
Opsomming		xiv
Summary		xviii
HOOFSTUK 1 – PROBLEEMSTELLING, DOEL EN METODE VAN ONDERSOEK		**2**
1.1	Inleiding	2
1.2	Probleemstelling	5
	1.2.1 Die aanvaarding van die vrou in bestuursposisies	5
	1.2.2 Ondersteuning aan die werkende vrou as eggenote, moeder en tuisteskepper	9
1.3	Doel van studie	11
1.4	Metode van ondersoek	13

© Central University of Technology, Free State

1.4.1 Literatuurstudie 13

1.4.2 Empiriese studie 14

1.5 Hoofstukindeling 15

HOOFSTUK 2 – DIE BEROEPSVROU EN DIE WERKS-OMGEWING 17

2.1 Inleiding 17

2.2 Historiese agtergrond 17

2.3 Ontwikkeling van die beroepsvrou 22

2.3.1 Die ontwikkeling van die swart vrou as beroepsvrou 28

2.4 Probleme wat die beroepsvrou in die werksomgewing ervaar 31

2.4.1 Gebrek aan erkenning 31

2.4.2 Gebrek aan ondersteuning 36

2.4.3 Die stresfaktor 38

2.4.3.1 Omskrywing 38

2.4.3.2 Simptome van stres in die werksomgewing 39

2.4.3.3 Die impak van stres op werkende vroue 40

2.4.3.4 Moontlike oorsake van stres 41

2.4.3.5 Die impak van organisatoriese stres 42

2.4.3.6 Wenke vir die hantering van stres 43

2.5 Die invloed van huidige wetgewing 44

© Central University of Technology, Free State

2.6 Toekomsverwagtinge 47

2.6.1 Die toekoms van die werkende swart vrou 49

2.7 Samevatting 51

HOOFSTUK 3 – DIE BEROEPSVROU IN DIE HUISHOUDING 52

3.1 Inleiding 52

3.2 Beroepsvrou versus tuisteskepper 53

3.3 Dualistiese beroepspare 54

3.4 Probleme van die beroepsvrou 58

3.4.1 Probleme in die verlede 59

3.4.1.1 Wanneer die vrou in die huwelik tree 59

3.4.1.2 Die begin van 'n gesin 60

3.4.1.3 Die hantering van die huishouding 61

3.4.2 Is die probleme van die verlede steeds vandag relevant? 61

3.4.2.1 Wanneer die vrou in die huwelik tree 61

3.4.2.2 Die begin van 'n gesin 62

3.4.2.3 Die hantering van die huishouding 66

3.5 Moontlike oplossings 67

3.5.1 Wat die werkgewer kan bied 67

3.5.2 Skiktyd 69

3.5.3 Kindersorgfasiliteite 71

© Central University of Technology, Free State

3.6 Samevatting 73

HOOFSTUK 4 – EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE 75

4.1 Inleiding 75

4.2 Die metode van ondersoek 76

4.2.1 Afbakening van die teikengroep 76

4.2.2 Teikengroepgrootte 76

4.3 Vraelys 77

4.4 Dataversameling, responsie en dataverwerking 80

4.4.1 Dataversameling 80

4.4.2 Responsie 81

4.4.3 Dataverwerking 82

4.5 Resultate 82

4.5.1 Biografie 83

4.5.1.1 Ouderdom 83

4.5.1.2 Hoogste akademiese kwalifikasie 84

4.5.1.3 Bevolkingsgroep en huistaal 85

4.5.1.4 Huwelikstatus en aantal jare getroud 86

4.5.1.5 Aantal kinders wat nog in die huis is, hul ouderdomsgroepe en aantal afhanklikes 87

4.5.1.6 Ouderdomsgroepe van kinders 88

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2008 -05- 27
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

4.5.2 Werksomgewing 90

4.5.2.1 Jare diens by 'n bank of finansiële instelling 90

4.5.2.2 ABSA-tak waar respondente werksaam is 91

4.5.2.3 Pos wat tans beklee word en die aantal jare in huidige pos 93

4.5.2.4 Poste tradisioneel deur 'n man gevul 95

4.5.2.5 Spanwydte van leiding 96

4.5.2.6 Die ervaring, oorsake en voorkoming van konflik 97

4.5.2.7 Bestuursvaardighede 98

4.5.2.8 Die ervaring, oorsake en vermindering van stres 100

4.5.2.9 Negatiewe aspekte in werksomgewing 103

4.5.2.10 Die hoofrede waarom beroep gevolg word 104

4.5.2.11 Ondersteuning van werkgewer 105

4.5.2.12 Uittrede uit beroepswêreld 106

4.5.2.13 Werksomstandighede: werksure, middagete, oortyd en vervoer 107

4.5.3 Huishouding 109

4.5.3.1 Kindersorgfasiliteite 109

4.5.3.2 Kindersorgfasiliteit op ABSA-perseel 110

4.5.3.3 Ondersteuning in die huisomgewing 110

4.5.3.4 Skuldgevoel 113

4.5.3.5 Bykomende stres as gevolg van die veelvuldige rolle wat vervul word 113

4.5.3.6 Eise van die beroep 114

© Central University of Technology, Free State

5.3.4 Konflik 126
5.3.4.1 Bevinding 126
5.3.4.2 Gevolgtrekking 126
5.3.4.3 Aanbeveling 127
5.3.5 Stres 128
5.3.5.1 Bevinding 128
5.3.5.2 Gevolgtrekking 130
5.3.5.3 Aanbeveling 130
5.3.6 Die rede waarom beroep gevolg word 133
5.3.6.1 Bevinding 133
5.3.6.2 Gevolgtrekking 133
5.3.7 Ondersteuning van werkgewer 134
5.3.7.1 Bevinding 134
5.3.7.2 Gevolgtrekking 135
5.3.7.3 Aanbeveling 135
5.3.8 Werksomstandighede 136
5.3.8.1 Bevinding 136
5.3.8.2 Gevolgtrekking 137
5.4 Huishouding 138
5.4.1 Kindersorgfasiliteite 138
5.4.1.1 Bevinding 138
5.4.1.2 Gevolgtrekking 140
5.4.1.3 Aanbeveling 141

© Central University of Technology, Free State

5.4.2 Ondersteuning in die huisomgewing 142

5.4.2.1 Huishulp 142

5.4.2.1.1 Bevinding 142

5.4.2.1.2 Gevolgtrekking 143

5.4.2.2 Hulp vanaf eggenoot/maat en kinders 144

5.4.2.2.1 Bevinding 144

5.4.2.2.2 Gevolgtrekking 145

5.4.2.2.3 Aanbeveling 145

5.4.2.3 Eise van beroep 146

5.4.2.3.1 Bevinding 146

5.4.2.3.2 Gevolgtrekking 146

5.4.2.3.3 Aanbeveling 146

5.5 Algemene aspekte 147

5.5.1 Bevinding 147

5.5.2 Gevolgtrekking 147

5.5.3 Aanbeveling 148

5.6 'n Terrein vir moontlike verdere navorsing 148

5.7 Finale opmerking 150

BIBLIOGRAFIE **151**

© Central University of Technology, Free State

LYS VAN TABELLE

Tabel 2.1:	Indiensneming van swart vroue per sektor	21
Tabel 2.2	Vroue in bestuursposisies	24
Tabel 2.3	Personeelprofiel	30
Tabel 2.4	Verteenwoordiging van mans en vroue op verskillende bestuursvlakke	33
Tabel 2.5	Keuses van studies deur dames aan die Witwatersrand Universiteit	37
Tabel 3.1	Primêre kindersorg vir kinders	72
Tabel 4.1	Responsie	81
Tabel 4.2	Hoogste akademiese kwalifikasie	84
Tabel 4.3.1	Ouderdomsgroepe van kinders – voorskools	89
Tabel 4.3.2	Ouderdomsgroepe van kinders – skoolgaande	90
Tabel 4.3.3	Ouderdomsgroepe van kinders – naskools	90
Tabel 4.4	Tak waar respondent werksaam is	92
Tabel 4.5	Poste deur respondente beklee	94
Tabel 4.6	Ervaring van konflik	97
Tabel 4.7	Oorsake van konflik	98
Tabel 4.8	Hulp wat ABSA behoort te verskaf om bestuursvaardighede te verbeter	99
Tabel 4.9	Ervaring van negatiewe aspekte in die werksomgewing	104
Tabel 4.10	Ondersteuning van die werkgewer	106
Tabel 4.11	Lengte van middagete	107
Tabel 4.12	Gebruik van 'n huishulp/skoonmaakdiens	111

© Central University of Technology, Free State

LYS VAN FIGURE

Figuur 4.1	Ouderdom van respondente	83
Figuur 4.2	Bevolkingsgroep en huistaal	85
Figuur 4.3	Huwelikstatus	86
Figuur 4.4	Aantal jare getroud	86
Figuur 4.5	Aantal kinders in die huis	87
Figuur 4.6	Aantal afhanklikes	88
Figuur 4.7	Jare diens by bank/finansiële instelling	91
Figuur 4.8	Poste tradisioneel deur 'n man gevul	95
Figuur 4.9	Areas waar vroulike bestuurders 'n beter bestuurstyl toon teenoor dié van hul manlike kollegas	100
Figuur 4.10	Ervaring van stres in die werksomgewing	101
Figuur 4.11	Oorsake van stres	102
Figuur 4.12	Stresvermindering	103
Figuur 4.13	Hoofrede waarom beroep gevolg word	105
Figuur 4.14	Vervoer van en na die werk	108
Figuur 4.15	Kindersorgfasiliteite	109
Figuur 4.16	Hulp vanaf eggenoot/maat	112
Figuur 4.17	Hulp vanaf kinders	113
Figuur 4.18	Ervaring van bykomende stres	114
Figuur 4.19	Die eise van die beroep	115
Figuur 5.1	Aantal kinders teenoor aantal respondente wat kindersorgfasiliteite op die ABSA-perseel waar hulle werksaam is, verkies	140
Figuur 5.2	Gemiddelde stresvlak teenoor huishulp-dae	143

© Central University of Technology, Free State

BYLAES

Bylaag A: Goedkeuringsbrief 157

Bylaag B: Aanduiding van streek 158

Bylaag C: Dekbrief A (slegs in Engels) 159

Bylaag D: Brief in Afrikaans 160

Bylaag E: Brief in Engels 161

Bylaag F: Vraelys in Afrikaans 162

Bylaag G: Vraelys in Engels 163

© Central University of Technology, Free State

OPSOMMING

Met die toetrede van al hoe meer vroue tot die arbeidsmark en vroue in bestuursposisies is daar 'n aansienlike toename in beroepsvroue wat streef na 'n suksesvolle loopbaan en die hantering van hul gesinsverpligtinge. Dit is dus noodsaaklik geag om ondersoek in te stel na die veelvuldige rolle wat die beroepsvrou vervul.

Derhalwe is 'n studie onderneem met die volgende ten doel:

> ***Om ondersoek in te stel na die aard van, die verwantskappe tussen en die impak van verskeie faktore op die beroepsvrou in die huishouding en op bestuursvlak in die Vrystaatse bankwese.***

Die faktore waarna verwys word sluit die ondersteuningsraamwerk binne en buite die huishouding in, sowel as hedendaagse aspekte soos stres, konflik en gelykberegtiging in haar werkplek en bestuursrol.

'n Literatuurstudie uit relevante bronne oor die beroepsvrou in veelvuldige rolle is onderneem om insigte te verkry oor die beroepsvrou en die werksomgewing, probleme wat sy ervaar in haar werksomgewing en haar algemene aanvaarding in 'n bestuursposisie; asook die beroepsvrou se rol in die huishouding en die ondersteuning wat sy ontvang.

© Central University of Technology, Free State

Die teikengroep is alle vroue in bestuursposisies by ABSA in die Vrystaatstreek. Die vroue wat in die navorsing ingesluit is, beklee top-, middel- of laevlakbestuursposisies (toesighouers).

Uit die resultate en gevolgtrekkings is die aanbevelings as volg:

- 'n Ondersoek na die organisasiestruktuur van ABSA behoort geloods te word. Daar word aanbeveel dat die spanwydte op agt tot tien ondergeskiktes per lynhoof beperk behoort te word. Só 'n stap mag moontlik die produktiwiteit van die afdeling (eenheid) verhoog en die werksdruk van die bestuurder verlaag.

- Aangesien die grootste oorsaak van konflik botsende persoonlikhede is, word aanbeveel dat personeel opleiding ontvang in die identifisering en hantering van verskillende persoonlikhede.

- ABSA kan ook van hulp wees om werk-/gesinskonflik te verminder deur die volgende aspekte in ag te neem: die voorwaardes van indiensneming; die beskikbaarheid van dienste aan gesins- en familielede; die korttermyn versorging van siek gesins- en familielede, en die mate waartoe gesinsoorwegings erken word in die werkplek.

- Aandag moet gegee word aan die hoofoorsake van stres (naamlik 'n te hoë werkslading, veranderde werksomgewing, druk vir erkenning in die

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2005 -05- 9 –
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

werksomgewing en interpersoonlike verhoudinge), aangesien dit 'n beduidende invloed op die stresvlakke van die respondente het.

- Die veranderde kultuur van langer werksure het 'n negatiewe impak op die huislewe, en dus moet bestuur 'n poging aanwend om die belangrikheid van balans tussen werk en die huislewe te bevorder.

- Vroue behoort gemotiveer te word en aansporingsmaatreëls van stapel gestuur te word om te verseker dat personeel hul kwalifikasies verder verbeter. Investering in mensekapitaal is vir die onderneming en die individu tot voordeel.

- Die meeste respondente werksaam by die Provinsiale Hoofkantoor, Bloemfontein, Brandwag-tak, Bloemfontein en die Maitlandstraat-tak, Bloemfontein, verkies 'n kindersorgfasiliteit op die perseel waar hulle werksaam is. As 'n proefloop kan 'n kindersorgfasiliteit oorweeg word op die perseel van die Provinsiale Hoofkantoor of Brandwag-tak te Bloemfontein, aangesien hierdie twee takke in Bloemfontein langs mekaar geleë is. Sodoende kan 'n kindersorgfasiliteit beide takke se kinders akkommodeer.

- Kinders behoort vanaf 'n jong ouderdom opgevoed te word om hulpvaardig te wees. Hulle moet van jongs af sekere take in die huis vervul om sodoende verantwoordelikheid by hulle tuis te bring.

© Central University of Technology, Free State

- Respondente behoort kursusse by te woon ten einde die eise van 'n beroep op hul gesinslewens te identifiseer en te hanteer. Moontlike kursusse wat bygewoon kan word sluit onder andere in: tydsbestuur, stresbestuur en gesondheidsbewusmakingskursusse.

- Goeie tydsbestuur moet deur die beroepsvrou toegepas word. Opleidingskursusse en –seminare word aanbeveel ten einde goeie tydsbeplanning, nie net in die werksomgewing nie, maar ook in die huishouding, toe te pas.

- 'n Formele beleid oor skiktyd moet in oorleg met die werknemers neergelê word. So 'n beleid sou beroepsvroue 'n geleentheid bied om hul kinders en eggenotes meer te ondersteun sonder dat die onderneming negatief geraak word.

Hierdie aanbevelings kan as riglyn dien vir die Uitvoerende Bestuur van ABSA ten einde te verseker dat die beroepsvrou haar veelvuldige rolle suksesvol en tot die beste van haar vermoë vervul.

© Central University of Technology, Free State

SUMMARY

With the entry of ever-greater numbers of women to the labour market and management positions, there is a considerable increase in the number of career women striving to make a success of their career, as well as their domestic and family responsibilities. It is therefore essential that the multiple roles fulfilled by the career woman are investigated.

Consequently, a study was undertaken with the following aim:

To investigate the nature of, the relationships between, and the impact of various factors on the career woman in the household and at management level in the Free State banking sector.

The factors referred to include the support framework within and outside the home, as well as modern aspects such as stress, conflict and equity within her workplace and management role.

A literature study of relevant sources concerning the career woman in multiple roles was undertaken in an effort to gain insight into: the career woman and the working environment, the problems she experiences in her working environment, and her overall acceptance in a management position, as well as the career woman's role in the household and the support she receives.

© Central University of Technology, Free State

The target group is all women in management positions with ABSA in the Free State region. The women who participated in the research were occupying top-, middle- or lower-level management positions (supervisors).

Emanating from the results and conclusions are the following recommendations:

- An investigation should be launched into the organisational structure of ABSA. It is recommended that the team be limited to eight to ten subordinates per line manager. Such a move might serve to enhance the productivity of the division (unit) and reduce the workload of the manager.

- Since the most prevalent cause of conflict is a clash of personalities, it is recommended that staff receive training in how to identify and deal with different personality types.

- ABSA can also help to reduce work/family conflict by taking the following aspects into consideration: the term of employment; the availability of services to family members; the short-term care of ill family members; and the degree to which family considerations are recognised in the workplace.

- Attention must be given to the chief causes of stress (namely, an excessive workload, a changing working environment, pressure for recognition in the workplace, and interpersonal relationships), since these have a significant influence in the stress levels of respondents.

© Central University of Technology, Free State

- The changing culture of longer working hours has a negative impact on home life, and therefore management must make an effort to promote the importance of a balance between work and home life.

- Women should be motivated and incentives should be instituted to ensure that staff improves their qualifications. Investing in human capital benefits not only the individual, but also the business.

- Most of the respondents employed at the provincial head office, the Brandwag branch in Bloemfontein and the Maitland Street branch in Bloemfontein would prefer a childcare facility on the premises at which they are employed. As a test run, consideration could be given to a childcare facility on the premises of the provincial head office or the Brandwag branch in Bloemfontein, since these two Bloemfontein branches are situated alongside each other. In this way, a single childcare facility could accommodate the children of both branches' employees.

- Children should be taught from a young age to be helpful. Even small children can perform certain tasks in the home in order to cultivate a sense of responsibility.

- Respondents should attend courses that will teach them to identify and deal with the demands a career places on family life. Possible courses in this

© Central University of Technology, Free State

respect include: time management, stress management, and wellness awareness courses.

- Every career woman must practise effective time management. Training courses and seminars are recommended in an effort to teach effective time management – not only in the working environment, but also at home.

- A formal policy on flexitime needs to be instituted in consultation with employees. Such a policy would afford career women the opportunity to lend greater support to their children and spouses without negatively affecting their employers.

These recommendations may serve as a guideline for the executive management of ABSA to ensure that the career woman fulfils her multiple roles successfully and to the best of her abilities.

© Central University of Technology, Free State

HOOFSTUK 1

PROBLEEMSTELLING, DOEL EN METODE VAN ONDERSOEK

1.1 INLEIDING

Wêreldwyd, maar ook in Suid-Afrika, is daar veral gedurende die afgelope twee tot drie dekades 'n drastiese toetrede van vroue tot die arbeidsmark.

In die verlede was mans normaalweg die broodwinners en vrouens oorwegend tuisteskeppers. Hierdie stelling word gestaaf deur Den Dulk (1996:6) dat mans tradisioneel primêr in die rol van broodwinner aangewys was, terwyl vroue primêr verantwoordelik was vir die "onbetaalde" werk tuis. "*In the past, women were thought to be 'naturally' good at caring, but incapable of 'more responsible' jobs; men were considered to have a divine right to be in charge, and to be useless at washing up or changing nappies*" (Grimwood & Popplestone, 1993:139).

Daar was egter wêreldwyd veranderinge in die gesinstruktuur gedurende die afgelope twintig jaar (Burke, 1997:1-2). Vroue het buite die huishouding begin werk vir 'n addisionele inkomste, waarsonder sommige gesinne vandag nie sal kan oorleef nie. Gesinne het kleiner geword en vroue het teruggekeer werk toe na die geboorte van hul kinders. Die meeste afgestudeerde vroue (veral in die Westerse Wêreld) se beroepsloopbane begin op 'n relatief jong

© Central University of Technology, Free State

ouderdom. Vir sommige vroue is 'n beroepsloopbaan die belangrikste en daar is nie tyd vir 'n huwelik en kinders nie. Ander vroue weer het wel 'n beroepsloopbaan, maar die huwelik is vir hulle belangrik en hulle laat vaar hul beroepsloopbaan wanneer daar besluit word om met 'n gesin te begin. Die groep vroue wat almal se belangstelling wek, is dié vroue wat permanent 'n beroep volg en nogtans 'n goeie huwelik en gesinslewe het.

Die getal getroude vroue met kinders in die arbeidsmag het (veral in die Westerse Wêreld) skerp toegeneem, en meer professionele vroue en vroue in bestuursposisies streef toenemend na beide 'n loopbaan en die hantering van hul gesinsverpligtinge (Burke, 1997:2). *"We need to recognize the fact that women will continue to opt marriage and children while pursuing careers"* (Astin & Leland, 1991:150).

Dit is egter nodig om die begrip "beroepsvrou" wat deurgaans in die studie gebruik word, te omskryf:

- Die Beknopte Verklarende Woordeboek (1989:55) omskryf die begrip "beroepsvrou" as "... 'n vrou wat haar lewe aan die beroep waarvoor sy opgelei is, wy".

- Volgens die Verklarende Afrikaanse Woordeboek (1993:72) word die begrip "beroepsvrou" omskryf as "... 'n vrou wat haar toelê op die beoefening van die beroep waarvoor sy opgelei is".

© Central University of Technology, Free State

- Die Oxford English Dictionary (1991:895) omskryf die term *"career woman"* as volg: *"one who works permanently in a profession".*

- The Concise Oxford Dictionary of Current English (1983:821) definieer die term "*profession*" soos volg: "*a vocation or calling, especially one that involves some branch of advanced learning or science".*

Uit bogenoemde definisies word 'n omskrywing van die beroepsvrou as volg afgelei: 'n vrou wat permanent in 'n beroep staan en oor die vereiste kwalifikasie vir die beoefening van sodanige beroep beskik.

Aangesien meer en meer vroue hulself in veelvuldige rolle bevind, behoort daar navorsing gedoen te word oor hoe vroue die verskillende rolle doeltreffend kan vervul.

Croome (1997:5-6) sluit by bogenoemde aan en het die volgende sterk beklemtoon: *"In South Africa, very little research has been carried out with regard to multiple role women. However, the fact that more and more women are entering the labour market, given the changing social and economic situation, this lack needs to be remedied".*

Derhalwe word indringende navorsing benodig en Croome (1997:51) stel in die verband voor dat: *"... research is needed to reveal the adaptions required*

© Central University of Technology, Free State

by society to accommodate multiple role (MR) women, these include infrastructures such as improved child care facilities and flexible work schedules as well as policy mandated at national and local levels aimed at aiding employees' balance between work and home commitments".

1.2 PROBLEEMSTELLING

Alhoewel baie beroepsvroue sukses behaal in sowel hul loopbane as in die gesinslewe, kan daar tog nog vir ander, spesifiek daardie in bestuursposisies, probleme ontstaan om as toegewyde bestuurder haar plek vol te staan en terselfdertyd die steeds belangrikste rol as eggenote, moeder en tuisteskepper te vervul.

Twee van die mees algemene probleme word uitgelig:

1.2.1 Die aanvaarding van die vrou in bestuursposisies

Probleme word dikwels deur vroue ondervind om aanvaar te word in 'n bestuursposisie. Bestuursposisie verwys na lae-, middel- en topvlakbestuur.

Parker *et al.* (1998:1) het bevind dat in enige gegewe beroep, en in enige gegewe openbare kantoor die volgende aangetref word: hoe hoër die rang,

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2008 -05- 27
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

aansien of invloed, hoe kleiner is die proporsie van vroue teenoor mans in sodanige poste.

Manlike kollegas vind dit klaarblyklik steeds moeilik om saam met vroue te werk en nog moeiliker om onder bevel van 'n vrou te werk. Hierdie stelling kan gestaaf word deur die volgende sieninge:

- Mans word op 'n ander manier opgevoed as vroue. Hulle opvoeding geskied in dié sin dat hulle hul prestasie fisies moet kan wys, gegrond op die stelling *"I win, you loose"*. 'n Man moet kompeterend wees teenoor sy manlike kollegas om sodoende mag te bereik (Grimwood & Popplestone, 1993:136).

- Mans sien vroue in 'n bestuursposisie as 'n bedreiging. *"By being a powerful woman I present a problem to powerful men, who feel threatened and react aggressively"* (Grimwood & Popplestone, 1993:96).

- *"The underlying premise is that working for a woman is problematic, a situation with which one must learn to cope. The depiction of women in positions of status and power as problematic is pervasive"* (Gutek et al., 1988:191).

© Central University of Technology, Free State

- *"Women have responded to discrimination in a traditional manner, that is they have entered those areas of world left open to them and those for which they have specific aptitudes and endowments; they have acquired more education and training than required of the non-discriminated groups; and they have gone into independent employment as professionals and proprietors"* (Peitchinis, 1989:31).

Vroue wat wel 'n bestuursposisie beklee, vind dit moeilik om bevordering of selfs salarisverhoging te kry. Hierdie vroue beklee soms dieselfde poste as hul manlike kollegas, maar daar word steeds teen hulle gediskrimineer as vroulike werkers.

Bogenoemde stelling kan gestaaf word deur Bujaki & McKeen (1998:2) se standpunt dat daar relatief gefundeerde bewyse is dat vroulike bestuurders en professionele vroue minder verdien as mans in soortgelyke posisies, en dat vroue 'n "glas plafon", die sogenaamde "glass ceiling" ervaar wat hulle hul opwaartse mobiliteit verbied of bemoeilik.

Daar is ook bevind dat wanneer 'n man en 'n vrou drie keer in vier jaar 'n verhoging kry, die man se salaris met 32% verhoog, terwyl die vrou se salaris met slegs 7% verhoog (Vongai, 1999:162).

Vroue word tans al hoe meer in bestuursposisies aanvaar, maar daar is tog nog ondernemings wat meen dat mans die gesagsposisies beter as vroue

© Central University of Technology, Free State

kan hanteer, wat gestaaf kan word deur Peitchinis (1989:63): *"Yet men outnumber women by far in management-level bureaucratic positions".* Vroue se karaktereienskappe word nie altyd beskou as aggressief en dominerend nie.

Bogenoemde probleme word gestaaf uit statistiek van Croome (1997:104,105) se studie, waarin die navorser die volgende bevind het:

Negatiewe aspekte van vroue in veelvuldige rolle:

☐ Bekommernis oor huishoudelike take	39%
☐ Ontevredenheid met werksure	24%
☐ Onvoldoende tyd vir haarself	18%
☐ Onvoldoende tyd (insluitend tyd om met gesin te spandeer)	15%
☐ Finansiële bekommernis	13%
☐ Devaluasie/Onmagtigheid	11%
☐ Tekort aan ondersteuning	10%
☐ Negatiewe huweliksondervinding	10%
☐ Probleme met voortgesette studie	9%
☐ Negatiewe moederlike ondervinding	9%
☐ Rol konflik	9%
☐ Reis (insluitend tyd vermors na en van werk, vervoerprobleme)	5%

© Central University of Technology, Free State

- Tekort aan kindersorgfasiliteite 5%
- Negatiewe werksondervinding 4%

Addisionele kommentaar deur die respondente, wat volgens Croome (1997:132) bygevoeg en as belangrik beskou word, is die volgende:

- Die noodsaaklikheid vir toepaslike strategieë om die veelvuldige rolle baas te raak;
- 'n waardering vir die studie omdat dit betrekking het op die vrou se lewe;
- die noodsaaklikheid van positiewe ondersteuning en
- die negatiewe impak van stres op die gesondheid.

1.2.2 Ondersteuning aan die werkende vrou as eggenote, moeder en tuisteskepper

Huweliksprobleme, opvoedingsprobleme van die kinders en die hantering van die huishouding kan spanning veroorsaak vir die vrou wat haar plek wil volstaan in die bedryfslewe.

Bujaki & McKeen (1998:2) het bevind dat bedryfswerk nie georganiseerd is om kindersorg en huishoudings-verantwoordelikhede te akkommodeer nie, met die gevolg dat die las van huishoudingstake sodoende oneweredig op die vrou val.

© Central University of Technology, Free State

In 'n verdere studie van sestig vroulike bestuurders op verskillende organisatoriese vlakke (senior sowel as junior bestuur), is bevind dat van die vroue aan matige uitputting ly (London & Mone, 1987:175).

In die algemeen rook vroulike bestuurders meer en neem hulle meer stres-verligtende geneesmiddels soos kalmeermiddels en anti-depressante as hul manlike ampsgenote (London & Mone, 1987:176).

London & Mone (1987:176) het ook tot die gevolgtrekking gekom dat vroue meer stres ervaar as mans in alle tipes beroeps- en bestuursposisies, veral as die pos nie tradisioneel deur 'n vrou gevul was nie. *"As long as our conception of careers is based on the male, linear model of progression and success, women will continue to experience stress as they battle to maintain both a family and a career to establish a sense of personal autonomy"* (Astin & Leland, 1991:150).

1.3 DOEL VAN STUDIE

Indien die vrou nie deur haar mede-kollegas aanvaar word in die bestuursposisie wat sy beklee nie, kan dit 'n negatiewe invloed op haar beroepslewe uitoefen. Alhoewel daar by sommige organisasies reeds baie vroue in bestuursposisies is, kan dit vir hierdie vroue moeilik wees om hulself

© Central University of Technology, Free State

te bewys in die sogenaamde "manswêreld", en om sodoende die nodige ondersteuning en erkenning te kry.

Vir die beroepsvrou kan die afwesigheid van ondersteuning vanaf haar eggenoot en/of kinders en/of huishulp probleme skep in die hantering van haar huishouding. So ook kan daar verdere druk op haar geplaas word in die hantering van haar huishouding indien haar werkgewer haar nie erken as werkende eggenote/moeder, en haar nie die nodige ondersteuning bied om die veelvuldige rolle suksesvol te hanteer nie.

Uit die probleme wat gestel is, word die doel van die studie afgelei:

> ***Die doel van hierdie studie is om ondersoek in te stel na die aard van, die verwantskappe tussen, en die impak van verskeie faktore op die beroepsvrou in die huishouding en op bestuursvlak in die Vrystaatse bankwese.***

Die faktore waarna verwys word sluit die ondersteuningsraamwerk binne en buite die huishouding in, sowel as hedendaagse aspekte soos stres, konflik en gelykberegtiging in haar werkplek en bestuursrol.

© Central University of Technology, Free State

1.4 METODE VAN ONDERSOEK

1.4.1 Literatuurstudie

'n Literatuurstudie uit relevante bronne oor die beroepsvrou in veelvuldige rolle is onderneem om insigte te verkry oor:

- die beroepsvrou en die werksomgewing waarin sy haar bevind, probleme wat sy ervaar in haar werksomgewing en haar algemene (of openbare) aanvaarding in 'n bestuursposisie; asook

- die beroepsvrou se rol in die huishouding en die ondersteuning wat sy ontvang.

Die teoretiese onderbou is van kardinale belang omdat dit die navorser lei om relevante vrae in die vraelys op te neem wat in die empiriese navorsing gebruik is.

© Central University of Technology, Free State

1.4.2 Empiriese studie

Die teikengroep is alle vroue in bestuursposisies[1] by ABSA in die Vrystaatstreek.

Die vroue wat in die navorsing ingesluit is, beklee top-, middel- of laevlakbestuursposisies (toesighouers).

Goedkeuring is vanaf die genoemde instelling ontvang om die vraelyste aan vroue in bestuursposisies te mag stuur (Bylaag A).

Die Bestuurder: Sentrum vir Mensebestuur, Vrystaatstreek, van die betrokke finansiële instelling, ABSA, is as kontakpersoon gebruik vir die verspreiding en insameling van die vraelyste. Die vraelyste is deur die Bestuurder per interne pos aan al die deelnemers uitgestuur. Die deelnemers het na voltooiing van die vraelys dit per interne pos aan die Bestuurder teruggestuur.

Gelyktydig met die literatuurstudie, maar voordat die vraelys finaal opgestel is, is 'n loodsstudie onderneem om die algemene probleme wat beroepsvroue in hul veelvuldige rolle ervaar, te identifiseer. Die voorlopige vraelyste is aan sekretaresses werksaam by die Sentrale Universiteit vir Tegnologie, Vrystaat gegee vir terugvoering.

[1] 'n Lys van vroue in bestuursposisies is deur ABSA, Vrystaatstreekkantoor aan die navorser verskaf. Daar was 104 vroue in September 2003 in bestuursposisies in die Vrystaatstreek.

© Central University of Technology, Free State

Die finale vraelys is opgestel uit sowel die literatuurstudie as die terugvoer ontvang uit die loodsstudie.

Die uiteensetting van die vrae wat in die vraelys voorkom, word in hoofstuk 4 weergegee, en die redes waarom dit ingesluit is, word bespreek.

'n Toepaslike rekenaarprogram is gebruik om die vraelyste te verwerk.

Vraelyste is aan die respondente uitgestuur gedurende September 2003, en die respondente is twee weke toegelaat om die vraelyste te voltooi en terug te stuur. Die respons het 43% beloop wat as voldoende geag is.

1.5 HOOFSTUKINDELING

Die bestek van die studie word kortliks soos volg aangedui:

Na die probleemstelling, doel van die studie en metode van ondersoek in hoofstuk 1 word die beroepsvrou en die werksomgewing ondersoek in hoofstuk 2. Die ontwikkeling van die beroepsvrou in bestuursposisies en die probleme wat sy ondervind in die werksomgewing word weergegee.

© Central University of Technology, Free State

In hoofstuk 3 word die beroepsvrou in die huishouding ondersoek. Aspekte waarna verwys word is die probleme wat sy in haar veelvuldige rolle ondervind, en moontlike oplossings om dit te vergemaklik.

Die empiriese ondersoek en resultate word in hoofstuk 4 gegee. Die resultate van die ondersoek word by wyse van toepaslike figure en tabelle uiteengesit en bespreek.

Teen die agtergrond van die doelstellings van die studie bied hoofstuk 5 die gevolgtrekkings wat die verband aantoon tussen die teoretiese aspekte en die resultate van die empiriese gegewens. Die interpretasie van resultate en toepaslike aanbevelings word gemaak rakende die faktore wat 'n invloed uitoefen op die veelvuldige rolle van die beroepsvrou in bestuursposisies.

© Central University of Technology, Free State

Steeds was die vrou verantwoordelik om die familie te voed en te klee: spin, weef, na die swak en broos lede om te sien, die kinders te leer en huis te hou was tipiese take (Grimwood & Popplestone, 1993:28,29).

Met die koms van industrialisasie in die negentiende eeu, het arbeid wegbeweeg van die huishouding en is vergoeding vir werk gelewer, ontvang. Mans het in fabrieke, myne, meulens en die hawens gaan werk. Dit het 'n verhoging van huislike verantwoordelikhede by die vrou gelaat.

Soos industrieë ontwikkel het en meer arbeid benodig was, het vroue ook toegetree tot die arbeidsmark deur in fabrieke te werk. Vroue het slegs die poste beklee waar hulle swak behandel is. Daar is selfs van swanger vroue verwag om fisiese arbeid te verrig. Tog het hulle steeds 'n verantwoordelikheid gehad om huis te hou en vir hul familie te sorg (Grimwood & Popplestone, 1993:29).

Walton in Grimwood & Popplestone (1993:31) beweer dat die Eerste Wêreldoorlog die hele konsep van "vroue-arbeid" verander het en nuwe geleenthede vir vroue geskep het. Aangesien 'n groot aantal mans hulle gedurende dié tydperk op die gevegsfront bevind het, het vroue baie van hul poste in fabrieke oorgeneem. Na die oorlog het vroue aangebly in die poste waarvan hul uitgesluit was. Hierdie tydperk het hoë eise gestel aan individuele vroue wat gepoog het om huis te hou en terselfdertyd werk buite die huishouding te verrig.

© Central University of Technology, Free State

Gedurende die Tweede Wêreldoorlog het vroue weer die mans se siviele poste oorgeneem. McBride in Erasmus (1997:146) som die situasie soos volg op: *"War work was intended to be temporary ... changes in production did not endure into peace time, nor did the female workforce. Women were pushed in and out of the workforce to suit the political and economic exigencies of the war and the peace"*.

"Women made great strides during wars, moving into more skilled and higher paying jobs. As service men returned, however – women – white and black – dropped back to their lower status, unskilled positions" (Koziara, 1987:viii). *"... the problem has remained of women doing low-status low-paid women's work"* (Grimwood & Popplestone, 1993:31).

Gedurende die 1950's en 1960's het meer vroue begin inbeweeg in die diensteberoepe wat geassosieer is met "vroue-arbeid" soos verpleging, onderwys en maatskaplike werk (Grimwood & Popplestone, 1993:31). Geleidelik het vroue in 'n meer wye reeks van beroepe inbeweeg wat professies soos argitektuur en rekeningkunde ingesluit het, maar hulle moes dikwels 'n keuse uitoefen tussen 'n loopbaan of 'n gesin.

Grimwood & Popplestone (1993:31) maak die bewering dat sommige ondernemings nie vroue toegelaat het om hul werk voort te sit nadat hulle getrou het of wanneer hulle swanger geraak het nie. Slegs vroue wat enkellopend gebly het, kon hulle opleiding en loopbane voortsit.

© Central University of Technology, Free State

Sedert die 1970's het vroue daarin geslaag om hul loopbane met hul huishouding te kombineer en beweeg hulle in manlik gedomineerde professies soos die regte, handel en nywerheid, maar is steeds in die minderheid in terme van meer senior posisies. Lawson (1986:18) som die situasie as volg op: Tussen 1970 en 1980 het die aantal vroue in klerklike en verkoopsposte vyf keer vermeerder, vroue in fabrieksposte meer as twee keer en vroue in professionele poste ook byna twee keer.

Daar kan dus gesien word dat tussen 1970 en 1980 vroue al meer aanvaar is in die tradisioneel manlike poste, alhoewel nog nie in die mees senior poste nie.

Lawson (1986:19) het die indiensneming van swart vroue ook ondersoek en bevind dat gedurende die 1970's 81% in die landbou- en dienstesektor werksaam was (sien tabel 2.1).

© Central University of Technology, Free State

TABEL 2.1 INDIENSNEMING VAN SWART VROUE PER SEKTOR

SEKTOR	PERSENTASIE
Landbouwerkers	44
Dienstewerkers	37
Ongeklassifiseerde werkers	11
Industriële werkers	4
Professionele werkers	3
Klerklike en verkopewerkers	1
TOTAAL	100

Bron: Lawson (1986:19)

Uit bogenoemde tabel kan afgelei word dat die swart vrou in die jare sewentig nie as erkende professionele werker beskou is nie, maar net in laer klas, ongeletterde poste aanvaar is.

Dit is slegs in die onlangse verlede dat vroue 'n noemenswaardige segment van die werkersmag geword het en inbreek maak in poste wat in die verlede slegs vir die manlike geslag beskikbaar was (Koziara, 1987:viii). Erasmus (1998:29) staaf bogenoemde stelling met die feit dat in 1960 die aktiewe Suid-Afrikaanse ekonomiese populasie uit 77% mans en 23% vroue bestaan het, en in 1991 het dit uit 60% mans en 40% vroue bestaan. Uit statistiek van die Departement van Arbeid (2004:online) kan daar gesien word dat die Suid-Afrikaanse ekonomiese populasie steeds uit 60% mans en 40% vroue bestaan, wat aandui dat die situasie onveranderd gebly het sedert 1991.

© Central University of Technology, Free State

Vroue raak al hoe meer kompeterend in die werkplek, maar baie ondernemings benut nie vroulike werknemers se potensiaal en beroepsverwagtinge ten volle nie. Erasmus (1998:29) beklemtoon verder dat: *"The transformation of workplace rules to accommodate women should not affect profits if they are properly planned – rather, it should improve employee relations and make economic sense"*.

2.3 ONTWIKKELING VAN DIE BEROEPSVROU

Vroue bevind hul al hoe meer in die beroepswêreld. Prekel (1991:26) staaf bogenoemde stelling as volg: "Hoekom is kleuterskole en al wat 'n wieg en dagsorgsentrum is, oorvol? Waar is die vrouens as hulle nie by die huis is, kinders grootmaak of teepartytjies en kekkelsessies saam met hul vriendinne hou nie? Die antwoord is eenvoudig: Hulle is by die werk, waar dit ook al mag wees en wat dit ook al mag behels".

Prekel (1991:26) is van mening dat vroue van alle rasse 'n steeds groterwordende rol speel in die soeke na oplossings vir Suid-Afrika se probleme. Hierdie rol behels nie net die tradisionele velde van die gesin, breë samelewing, gesondheid, opvoeding en onderrig nie. Vroue is besig om opgang te maak op gebiede wat in die verlede uitsluitlik vir die man gereserveer was. Hierdie tendense sal na alle waarskynlikheid voortduur en soos nuwe geleenthede en uitdagings vir vroue geskep word, sal hulle 'n steeds belangriker bydrae lewer.

© Central University of Technology, Free State

Prekel (1991:26) identifiseer vier probleemareas waarvoor oplossings gevind moet word tot voordeel van alle Suid-Afrikaners, naamlik:

- die ekonomie;
- ontwikkeling van die samelewing, insluitend gesondheidsdienste, voeding en behuising;
- opvoeding en onderrig en
- politiek.

Vroue lewer reeds 'n baie belangrike bydrae tot hierdie probleemareas, maar ongelukkig word dit nie altyd herken en erken nie (Prekel, 1991:26).

Vroue het hul toetrede tot die arbeidsmark gemaak en hulle gaan nie hul plek prysgee nie. Soos blyk uit 'n meningsopname onder getroude vroue sal 87% van die respondente met hul beroepe voortgaan, selfs al het hulle genoeg geld om gemaklik te leef (Prekel, 1991:27). Daar is verskeie redes hiervoor:

- 'n hoër lewensstandaard vir hulle gesinne;
- die geleentheid vir sosiale interaksie;
- die geleentheid om hulle vaardighede te gebruik en verder te ontwikkel, en
- die geleentheid om hul ambisies te verwesenlik.

Nie alle vroue huldig bogenoemde standpunt nie. Volgens 'n samevatting uit Die Unie (Waarom gegradueerde vroue werk, 1987:187) is daar egter ook

© Central University of Technology, Free State

redes waarom talle vroue nie weer tot die beroepswêreld sal toetree nie, naamlik:

- die fasiliteite vir kinderversorging is ontoereikend;
- gebrek aan ondervinding, vaardigheid en selfvertroue;
- die eggenoot verkies dat sy nie werk nie;
- die onversoenbaarheid van rolle tuis en by die werk;
- dit is nie vir haar nodig om te werk nie, en
- eksterne faktore, soos inkomstebelasting, wat as 'n las beskou word.

Vroue in bestuursposisies en die sogenaamde tradisionele manlike poste kan in sekere organisasies as 'n nuwe tendens gesien word. Uit statistiek blyk dit dat daar reeds 'n beduidende persentasie vroue in bestuursposisies in sekere ondernemings is (tabel 2.2).

TABEL 2.2 VROUE IN BESTUURSPOSISIES

ONDERNEMING	PERSENTASIE VROUE IN BESTUURSPOSISIES	
	Senior Bestuur	Middelvlakbestuur
Anglo American	3,5	7,7
Imperial Car Hire	80,0	38,0

Bron: The feminine factor(1990:22)

Loden in Grimwood & Popplestone (1993:110-111) identifiseer agt areas waar vroue op 'n ander wyse bestuur as hul manlike kollegas. Die areas is:

© Central University of Technology, Free State

- Die gebruik van mag – vroue is geneig om te fokus op die bemagtiging van personeel eerder as op die persoonlike verwerwing van mag.
- Probleemoplossing – vroue gebruik hul intuïtiewe gebaseerde kennis in samewerking met rasionele inligting. Eerder as om tradisioneel "*single-minded*" geag te word, is vroue "*multi-minded*".
- Interpersoonlike vaardighede – vroue bring en gebruik 'n wye reeks vaardighede, onder andere luistervaardighede en empatie, na die werksomgewing.
- Spanwerk en deelnemende bestuur – vroue is geneig om op spanwerk gefokus te wees, nie bloot organisasie-gefokus nie, en gebruik spanlede se vaardighede in bestuur.
- Standaardstelling en die neem van risiko's – vroue is baie gemoeid met die kwaliteit van diens; hulle moet ook twee keer so goed wees ten einde as bekwaam geag te word. Indien al hierdie faktore saamgevoeg word, beteken dit dat daar baie van hulself en die diens wat hulle lewer, verwag en vereis word. Vroue neem risiko's om hul diens te handhaaf of te verbeter.
- Bestuur van diversiteit en stres – vroue gee hierdie aspekte gewoonlik eerste oorweging en doen dit vir ander personeel, maar hulle is nie altyd in staat om dit vir hulself te doen nie.
- Hantering van konflik – vroue poog om wen-wen situasies te vind deur samewerking eerder as om voordele te wen ten koste van ander.
- Samewerking en professionele ontwikkeling – vroue sal poog om saam te werk indien 'n taak afgehandel moet word, al is dit nie amptelik deel van hul take nie. Hulle is ook gemoeid met ontwikkeling vir hulself en

© Central University of Technology, Free State

ander vroue. In beide van hierdie gevalle daag hulle die hiërargiese wyse van organisering uit.

"Women are also more likely than men to use transformational leadership, a factor which will be of crucial importance to organizational success in the next millennium" (Erasmus, 1998:29).

Vroulike bestuurders, toesighouers en werknemers kan verder ook bydra tot verandering en kulturele diversiteit van die Suid-Afrikaanse werkersmag deur werknemers aan te moedig om deel te neem aan alle organisatoriese gebeure en om gebruik te maak van bestaande werknemer deelname sisteme of deur nuwe sisteme vir hierdie doel te ontwikkel (Erasmus, 1998:29).

Vroue in bestuursposisies moet hul vroulike kollegas bystaan deur die volgende aspek toe te pas soos voorgestel deur Erasmus (1998:29): *"(Women) should make themselves available to act as mentors to women at lower managerial levels and younger business and professional women starting their careers".*

Nie alleen moet vroue vroulike kollegas bystaan nie, maar hulle moet ook as rolmodelle dien soos gestel deur Erasmus (1998:28): *"It is argued that women employees provide female role models for younger high potential women – which is of crucial importance in the South African context:*

© Central University of Technology, Free State

- *obtaining the best people for leadership positions;*
- *providing the opportunity for senior management to work with women;*
- *providing opportunities so that new graduates and customers can notice the positions women are in; and*
- *ensuring that all managerial levels should be filled with women workers with potential".*

Aangesien al hoe meer vroue hul in bestuursposisies bevind, moet hulle goeie leierseienskappe toon. Tipiese kenmerke waaraan die vroulike leier van die een-en-twintigste eeu moet voldoen (21st Century Leaders, 1999:14) is:

- Sy moet kulturele, etniese en sosiale veranderinge in die werkplek profesioneel kan bestuur.
- 'n Goeie leier moet kan luister na werknemers.
- Sy moet op hoogte wees van die nuutste tegnologie en sodoende die elektroniese posstelsel kan gebruik om te kommunikeer. Sodoende moet sy ook Inligtingstegnologie kreatief kan gebruik vir ondersteuning in die werksomgewing.
- 'n Goeie leier moet in staat wees om haar ondergeskiktes te kan motiveer.
- Sy is bekwaam en gewillig om uit te styg in 'n konstant veranderde, druk gevulde werkplek.
- Sy moet ook gewillig wees om verskillende toeganklikhede en perspektiewe te kan verdra.

© Central University of Technology, Free State

- Sy moet uitstekende vaardighede besit in die vertolking van komplekse inligting na verstaanbare beginsels vir alle personeel.
- 'n Goeie leier kan visie en strategieë gemaklik artikuleer.
- Sy kan vinnig beweeg tussen verskeie rolle van afrigter, fasiliteerder en kontroleerder.
- Haar gedrag word hoofsaaklik gevorm deur 'n persoonlike kode van etiek.

2.3.1 Die ontwikkeling van die swart vrou[1] as beroepsvrou

Met die ontwikkeling van die vrou as werker kan daar spesifiek aandag gegee word aan die ontwikkeling van die swart vrou as beroepswerker in Suid-Afrika.

Grimwood en Popplestone (1993:70) beweer: *"Women who decide to go into management encounter a number of blocks and barriers in the organisations in which they work. This is all the more so for black women, disabled women and lesbians."* Hulle beweer verder: *"In the personal social services, like many other organisations, the penasive culture of "masculinism" is combined with the predominance of white men which can make the management arena a "hostile environment" for women, particularly black women, to work in"* (Grimwood & Popplestone, 1993:107).

Van Aarde (1993:19) het reeds in 1993 voorspel dat 62% van alle

[1] Die term "swart vrou" word gebruik maar sluit ook Kleurlinge en Indiër vroue in, in ooreenstemming met die Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998 (sien ook bladsy 45).

© Central University of Technology, Free State

bestuurders teen die jaar 2000 swart sal wees, en daarom het ondernemings reeds van 1993 af geen keuse gehad as om in die opleiding van swart bestuurders te belê nie. Alhoewel daar in 1993 reeds swart manlike bestuurders in Suid-Afrikaanse ondernemings was, kon dieselfde nie gesê word van vroulike swart bestuurders nie. Swart vroue het baie goeie vordering in die arbeidsmark gemaak, maar meestal in verkope en klerklike posisies en nie in bestuursposisies nie. Swart vroue het reeds in 1993 27,5% van die ekonomiese aktiewe populasie gevorm, en dié getalle is steeds aan die toeneem (Van Aarde, 1993:19).

Die posisie van die vrou het egter vinnig verander volgens die *Annual Household Survey* (South Africa. Annual Household Survey, 1995: online): "... *women account for approximately 21.1% of all managerial, legislative and senior official positions in the work force. African, Indian and Coloured women hold a disproportionately low percentage of such positions in relation to the percentage of the work force for which they account. Focus solely on managerial positions, eight percent of white women occupy managerial positions, five percent of Indian women, four percent of African women and one percent of Coloured women*".

Volgens die nuutste statistiek beskikbaar van die Departement van Arbeid (2003: online) word die profiel van die arbeidsmag (vroulike werknemers) soos volg opgesom:

© Central University of Technology, Free State

TABEL 2.3 PERSONEELPROFIEL

Pos	Swart	Indiër	Kleurling	Wit
Uitvoerende Direkteure en Senior Bestuurders en Amptenare	1,34%	0,88%	0,66%	9,75%
Junior – Middelbestuur	3,04%	1,33%	3,67%	18,83%
Professioneel	3,91%	1,61%	1,79%	22,69%
Tegnikuste en Verwante Professies	5,48%	1,19%	2,75%	18,35%
Klerklike en Administratiewe Werkers	10,25%	3,90%	8,17%	31,86%
Diens- en Verkopewerkers	13,63%	5,43%	10,11%	22,57%
Geskoolde Landbou- en Visserywerkers	50,73%	0,41%	2,46%	2,70%
Handwerk en Verwante Ambagte	2,33%	0,20%	0,78%	2,17%
Operateurs en Monteurs	8,04%	1,42%	7,33%	0,70%
Dagloners en Verwante Werkers	17,21%	0,56%	2,33%	0,61%

Bron: Departement van Arbeid (2003:online)

Uit bogenoemde tabel kan gesien word dat die swart vrou prominent raak in 'n verskeidenheid van posisies in die arbeidsmag.

Van Aarde (1993:16) identifiseer vier faktore wat 'n groot invloed op die ontwikkeling van die swart vrou as beroepsvrou uitoefen:

- Struikelblokke in die sosio-politieke omgewing wat verwyder moet word wat diskrimineer teen mense van verskillende rasse en kulture.
- Gebrek aan spesifieke kennis en onderrig wat bevoordeling van swartes teenwerk.

© Central University of Technology, Free State

- Sosiale aanvaarding – hoe meer 'n persoon gesien word as anders, hoe minder sal daardie persoon aanvaar word en toegelaat word in die organisatoriese en werkhiërargie.
- 'n Kultuur moet in die organisasie geskep word waar mense bemagtig word en geleenthede gebied word.

2.4 PROBLEME WAT DIE BEROEPSVROU IN DIE WERKSOMGEWING ERVAAR

Probleme wat die beroepsvrou vandag in die werksomgewing kan ervaar is die volgende:

2.4.1 Gebrek aan erkenning

Daar word die mening uitgespreek deur werkgewers en eggenotes dat 'n vrou se plek by die huis is, dat vroue net werk om ekstra geld te verdien en dat die addisionele inkomste nie regtig nodig is nie. Roux (The feminine factor, 1990:22) sluit hierby aan: *"We did once employ a woman surveyor, but her peers did not take her seriously. They said construction was a man's world".* Soos konstruksiewerk beskou word as 'n "manswêreld" word die bestuursposisies in die die sakewêreld ook beskou as mans s'n.

Omdat vroue die korporatiewe omgewing oor die algemeen egter as 'n tipe

© Central University of Technology, Free State

van 'n mansklub beskou waar klassieke planne, streng beheer en outokratiese vaardighede nog aan die orde van die dag is, is hulle geneig om dit te vermy en hul weg rondom hierdie omgewing te baan ('n Groter rol vir vroue in die sakewêreld, 1999:32).

Selfs die bestuursopleiding in Suid-Afrika is geslagspesifiek en verleen voorkeur aan mans in 'n omgewing waar hulle oor die algemeen nie uitdagings oor geslagskwessies hoef te hanteer nie. Foster-Pedley ('n Groter rol vir vroue in die sakewêreld, 1999:32) is van mening dat dit nie maklik sal verander nie tensy die ou praktyke en sienings oor vroue en geslagskwessies in oop en konstruktiewe besprekings aangespreek word. Foster-Pedley ('n Groter rol vir vroue in die sakewêreld, 1999:32) verduidelik dat Suid-Afrika se korporatiewe omgewing nog in 'n groot mate deur separatisme gekenmerk word. Selfs waar daar 'n redelike balans is, is daar 'n groot gebrek aan gesonde dialoog tussen die geslagte. Daar moet 'n omgewing en bewustheid geskep word sodat mans en vroue die verskille tussen hulle op verskeie vlakke kan verstaan.

Evans (2002:online) kom tot die gevolgtrekking dat mans steeds in beheer van die besigheidswêreld is, en vroue wat suksesvol wil wees, moet verstaan hoe om die spel te speel. Evans (2002:online) som die situasie as volg op: *"With a no-nonsense approach to competing, women must stop thinking of themselves as victims of discrimination and start taking action."*

NIE VIR SIRKULASIE
NOT FOR CIRCULATION
© Central University of Technology, Free State

Die African National Congress (ANC) (The feminine factor, 1990:22) het besighede gekritiseer omdat hulle nie daarin slaag om die bevoordeling van vroue in die ekonomie in ag te neem nie, en is van mening dat "*sexism is as important an issue as racism*".

De Bruin (1999:29) beweer dat die Suid-Afrikaanse sakegemeenskap steeds nie veel belang by die bevordering van geslagsgelykheid het nie. Dié verslag oor geslagsgelykheid toon dat 47% van maatskappye laat blyk het dat hulle nie 'n beleid oor geslagsgelykheid het nie. 'n Aansienlike aantal maatskappye het aangedui dat hulle nie in dié kwessie belang stel nie of dat hulle mense in diens neem wat die werk kan doen. Luidens die voorlopige verslag was daar in 1998-1999 meer as drie keer soveel mans (77%) as vroue (23%) op bestuursvlak. Die verteenwoordiging van mans en vroue op die verskillende bestuursvlakke word weergegee in tabel 2.4.

TABEL 2.4 VERTEENWOORDIGING VAN MANS EN VROUE OP VERSKILLENDE BESTUURSVLAKKE

	% Blanke mans	% Blanke vroue	% Swart mans	% Swart vroue
Nie-uitvoerende direkteur	86	9	3	2
Senior bestuursvlak	75	22	% swart mans word nie gespesifiseer nie	3

Bron: De Bruin (1999:29)

© Central University of Technology, Free State

Shunmugan in De Bruin (1999:29) is van mening dat bogenoemde resultate 'n algemene minagting vir vroue toon. Shunmugan verduidelik dat dit nie net 'n weerspieëling van die private sektor is nie, maar van die gemeenskap oor die algemeen. Maatskappye beskou geslagskwessies as iets wat geld kos, maar nie inkomste genereer nie.

Shunmugan in De Bruin (1999:29) kom tot die gevolgtrekking dat nie genoeg bestee word aan die opleiding van vroulike werknemers in vergelyking met die aantal vroue wat in diens is nie. Sy waarsku dat daar meer vroue as mans in die bevolkingsamestelling is, en die vaardigheidsbron sal dus oor dertig jaar deur vroue oorheers word, maar hulle word nie tans ontwikkel nie. Tager in Verster (1999:5) sluit hierby aan en noem dat vroue die meerderheid in die samelewing is, maar hul aandeel in die ekonomie is steeds net 'n fraksie van dié van mans.

Volgens 'n Jaarverslag oor die Arbeidsmark, opgestel deur Andrew Levy, beklee vroue egter minder as 20% van top en senior bestuursposisies (Van Tonder, 2004:3).

Phalatse in Verster (1999:5) staaf die volgende: "'n Mens sou hoop dat die Wet op Gelyke Indiensneming (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming 1998, nr. 55) en regstellende aksie nou al 'n uitwerking sou gehad het wat die bevordering van vroue na meer betekenisvolle posisies van gesag en besluitneming betref". Volgens Phalatse is vroue steeds in posisies van

© Central University of Technology, Free State

ondersteuning en nie beheer nie; ondergeskiktheid en nie gesag nie; en nie-aanspreeklikheid eerder as verantwoordelikheid.

Tager (Verster, 1999:5) het ook verwys na 'n onlangse Ntsika-studie oor vroue en hul vordering ten opsigte van ekonomiese ontwikkeling. In die studie is bevind dat Suid-Afrikaanse vroue beter daaraan toe is as dié elders in Afrika, omdat die Regering geslagsgelykheid as 'n hoofstroom-kwessie beskou. Die onus is op die vroue om die bordjies in die mans-oorheersende raadsale van die land te verhang. "Ons kan nie wag dat ander ons bemagtig nie, ons moet dit self begin doen."

Etlike faktore is deur Tager (Verster, 1999:5) uitgelig wat die proses van vordering in die werkplek ondermyn:

- seksuele teistering;
- huisnoudelike geweld weens jaloesie teenoor professioneel suksesvolle vroue;
- te veel vroue is nog onkundig oor inligtingstegnologie;
- vroue neig om veelvuldige rolle met ewe veel sukses te wil vervul en sukkel dan om in 'n spesifieke rigting te spesialiseer; en
- vroue neem hulself dikwels nie ernstig genoeg op nie.

© Central University of Technology, Free State

2.4.2 Gebrek aan ondersteuning

Die beroepe van vroue was gewoonlik ongeskoold, of semi-geskoold. Meeste vroue, soos huishoudelike werkers en skoonmakers, het baie min opleiding nodig vir hul werk. As gevolg hiervan is dit baie maklik vir werkgewers om vrouewerkers af te dank. Hulle kan baie maklik 'n ongeskoolde werker met 'n volgende vervang. In tye van resessie is die ongeskoolde en semi-geskoolde vroulike werkers gewoonlik die eerstes wat afgedank word.

Vroulike werkers het ook gewoonlik hul poste verloor wanneer hulle swanger geraak het. Al keer hulle terug na die geboorte van hul baba, is hul diens onderbreek. Hierdie vroue word beskou as nuwe werkers en met afdankings is hulle die eerstes wat gaan (Van Aarde, 1993:19).

Vroue begin al hoe meer weg beweeg van die tradisionele diens-georiënteerde beroepe soos onderwys, verpleging en maatskaplike werk, wat lae salarisse betaal, na meer professionele en besigheidsareas.

Bogenoemde kan gestaaf word deur 'n aanduiding van die keuse van beroepe van studente aan die Witwatersrand Universiteit (tabel 2.5).

© Central University of Technology, Free State

TABEL 2.5 KEUSES VAN STUDIES DEUR DAMES AAN DIE WITWATERSRAND UNIVERSITEIT

	1990	1988
Kunste	66	65,0
Onderwys	65	66,5
Medies	51	49,5
Wetenskap	39	38,4
Regte	39	35,9
Handel	32	27,6
Tandheelkunde	27	20,9
Argitektuur	26	24,3
Besigheidsadministrasie	26	21,8
Ingenieurswese	6	5,6

Bron: The feminine factor (1990:23)

Erwee (The feminine factor, 1990:23) verduidelik dat nie meer as 2% tot 3% van deelnemers aan universiteitbestuursprogramme soos MBA's, vroue is nie. Die meeste mans wat vir bogenoemde bestuursprogramme inskryf se werkgewers betaal vir hul studies, terwyl die meeste vroulike studente vir hulself moet betaal. Sy is verder van mening dat: *"It is not only the educational choices women make that count against them - 51% of top companies do not consider women for career management programmes".*

Weens die feit dat die meeste organisasies nie bereid is om vir hul vroulike werknemers se studies te betaal nie, het Erwee (The feminine factor,

© Central University of Technology, Free State

1990:23) 'n program genaamd "Women as Executives" by Pretoria Universiteit van stapel gestuur wat baie korporatiewe belangstelling getoon het – 95% van vroue wat die kursus gedoen het, is finansieel deur hul ondernemings ondersteun.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat daar toenemende ondersteuning plaasvind wat vroulike werknemers die geleentheid bied tot die bestuurshiërargie.

2.4.3 Die stresfaktor

2.4.3.1 Omskrywing

Stres by individue kan gedefinieer word as enige inmenging wat 'n persoon se gesonde psigiese en fisiese lewenstyl nadelig beïnvloed (Hindle, 1998:6).

Volgens die Verklarende Afrikaanse Woordeboek (1993:879) word stres omskryf as 'n sielkundeterm vir geestespanning, druktespanning veroorsaak deur oormatige ambisie of professionele en persoonlike probleme.

The New Oxford Dictionary of English (1998:1839) gee die volgende definisie van stres: *"a state of mental or emotional strain or tension resulting from adverse or very demanding circumstances"*.

© Central University of Technology, Free State

Volgens Williams & Cooper (2002:1) affekteer werkverwante stres ten minste 'n derde van die werkerskorps in enige jaar. Dit kos organisasies biljoene rand 'n jaar in verlore produktiwiteit as gevolg van siekte-afwesigheid. Stres kan verbind word aan 'n wye reeks siektes, en daar word beweer dat stresverwante siektes vir omtrent die helfte van premature sterftes verantwoordelik is.

Stres beïnvloed mense en organisasies nadelig. Dit affekteer mense in alle beroepe, van alle ouderdomme, enige geslag en nasionaliteit, van enige akademiese agtergrond en wat verskillende rolle vervul.

2.4.3.2 Simptome van stres in die werksomgewing

Gewoonlik is die grootste aanduiding dat iets verkeerd is met 'n persoon, die verandering in sy/haar voorkoms, gewoontes en gedrag. Williams & Cooper (2002:17) beskryf 'n paar van die veranderinge wat kan aantoon dat 'n persoon stres ondervind:

Voorkoms

- tekort aan versorging van voorkoms;
- kom moeg voor en
- lyk senuweeagtig.

Gewoontes

- eet meer, of eet minder;

© Central University of Technology, Free State

- ☐ oormatige gebruik van alkohol;
- ☐ rook meer as gewoonlik;
- ☐ mag meer afwesig wees van werk en
- ☐ is meer geneig om ongelukke te veroorsaak.

Gedrag

- ☐ geïrriteerd;
- ☐ aggressief;
- ☐ buierig;
- ☐ swak konsentrasie en
- ☐ swak besluitneming.

2.4.3.3 Die impak van stres op werkende vroue

Vroue het in die algemeen verskeie rolle en funksies wat hul moet vervul, by die huis, by die werk en in die gemeenskap. Vinassa (2003:20) is van mening dat stres ook 'n positiewe impak kan hê. Gesonde druk stimuleer werknemers en bevorder motivering en kreatiwiteit. Te min stres veroorsaak verveling. Aan die ander kant kan te veel stres oor 'n lang tydperk uitputting en uitbranding veroorsaak. Simons (2000:23) sluit hierby aan deur te sê dat stres nodig is vir motivering, maar indien daar te veel stres ondervind word, kan dit lei tot 'n breekpunt. Die geheim is om balans te handhaaf.

Vinassa (2003:20) is verder van mening dat stres 'n newe-effek is van jou lewe en werk. Alhoewel baie organisasies die probleem van werknemerstres

© Central University of Technology, Free State

ignoreer, is daar tog 'n paar organisasies wat hierdie probleem ernstig opneem.

Dit is belangrik dat organisasies stres moet hanteer en bestuur voordat dit verander in gedragsprobleme by werknemers. Vinassa (2003:20) staaf hierdie stelling deur die volgende: *"Early defence is a surefire way of reducing damage down the line".* Davies in Vinassa (2003:20) beklemtoon dit ook deur die volgende stelling: "T*he impact of these unhappy employees on the organization can be profound unless dealt with timeously and vigorously".*

Gesonder werknemers is minder afwesig van werk, daar is laer besering- en siektekostes en hoër produktiwiteit. Menslike hulpbrondepartemente begin nou aandag skenk aan strategieë om 'n gesonder werknemerskorps te handhaaf in die onderneming. Dit kan die volgende bystandprogramme vir werknemers insluit: gimnasiums op die perseel, jogasessies, biokenetika, gesondheidsprogramme; kapings- en verkragtingsvoorkoming en traumahantering (Vinassa, 2003:20).

2.4.3.4 Moontlike oorsake van stres

Stres is kompleks en dit is moeilik om 'n spesifieke oorsaak te identifiseer. Williams & Cooper (2002:2) som die situasie as volg op: *"The interplay of a wide range of factors from home, from work, and the interface between home and work makes it difficult to separate cause from effect ... almost impossible to pinpoint one event or incident that 'caused' the stress problem".*

© Central University of Technology, Free State

Vier sleutelbronne van stres kan geïdentifiseer word. Volgens Davies in Vinassa (2003:20) kan die volgende vier bronne verantwoordelik wees vir die grootste emosionele probleme wat ondervind word:

- die druk vir verandering en erkenning in die werkplek;
- interpersoonlike verhoudings tussen kollegas;
- kritieke insidente soos misdaad of natuurlike rampe en
- gesinsverwante probleme.

Geweld-misdaad kan beskou word as die hoofoorsaak van stres. Volgens Simpson in Vinassa (2003:21) is daar 'n toename in die aanvraag na misdaadvoorkomingswerkwinkels, wat anti-kaping, verkragtingvoorkoming en hantering van verkragting insluit.

Naas geweld-misdaad is egskeiding ook 'n groot bron van stres. Die nuwe kultuur van langer werksure het 'n negatiewe impak op die huislewe. Die feit dat werknemers altyd aan werk dink en die uitputting aan die einde van 'n werkdag veroorsaak gewoonlik dat daar minder aandag gegee word aan gades, kinders en verhoudinge (Vinassa, 2003:20).

2.4.3.5 Die impak van organisatoriese stres

Hindle (1998:6) verduidelik dat die oorsake van stres nadelig kan wees op individue, families en die gemeenskap, wat dan kan lei tot onder andere organisatoriese stres.

© Central University of Technology, Free State

Organisatoriese stres kan gemeet word aan die afwesigheid van werknemers en die kwaliteit van werk gelewer deur werknemers. Volgens Hindle (1998:10) kan stres die organisasie op die volgende wyses beïnvloed:

- lae kwaliteit van diens;
- hoë personeelomset;
- swak reputasie;
- swak organisatoriese beeld en
- ontevrede werknemers.

2.4.3.6 Wenke vir die hantering van stres

Elke individu hanteer stres verskillend. Hindle (1998:34) beklemtoon dat 'n individu stres by die werkplek en stres by die huis op die volgende moontlike maniere kan hanteer:

Moontlike maniere om stres by die werkplek te hanteer:

- sluit aan by 'n stres-hanteringsprogram;
- neem positiewe aksie;
- ruim u direkte werkplek (lessenaar) op en maak dit persoonlik (foto's en plante);
- maak seker dat u weet wanneer u mees stresvolle werktyd is en beplan dan daarvolgens;
- implementeer tydsbestuur;

© Central University of Technology, Free State

- kommunikeer met ander kollegas;
- leer om op 'n gebalanseerde wyse op te tree;
- maak tyd om te ontspan en
- let op na stresfaktore in ander individue en staan hulle by.

Moontlike maniere om stres by die huis te hanteer:

- maak tyd vir jouself;
- leer om te ontspan;
- beoefen 'n stokperdjie en
- verbeter u dieet.

2.5 DIE INVLOED VAN HUIDIGE WETGEWING

Met die aanbreek van die nuwe millennium word die vrou meer "raakgesien" in die arbeidsmark – sekere aspekte soos die nuwe Wet op Gelyke Indiensneming (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998) word geïmplementeer, wat deure oopmaak vir die vrou.

Die doel van hierdie Wet (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998) word uiteengesit as die volgende:

- *"Promoting equal opportunity and fair treatment in employment through the elimination of unfair discrimination; and*

© Central University of Technology, Free State

- *Implementing affirmative action measures to redress the disadvantages in employment experienced by designated groups, in order to ensure their equitable representation in all occupational categories and levels in the workforce".*

Die groep mense wat volgens die Wet in die verlede benadeel is, is swart mense, vroue en mense met gestremdhede. Volgens die Wet is swart mense 'n generiese term wat nie-blankes (swartes, kleurlinge en indiërs), beteken (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998).

Regstellende aksie moet toegepas word om sodoende hierdie benadeelde groep tot hul reg te laat geskied. Regstellende aksie word volgens die Wet (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998) omskryf as: *"... measures designed to ensure that suitably qualified people from designated groups have equal employment opportunities and are equitably represented in all occupational categories and levels in the workforce of a designated employer".*

In Suid-Afrika het vrouegetalle in die Parlement van 3% in die vorige bedeling tot 30% - die hoogste ter wêreld - gestyg. Daar is 'n spesiale Kommissie vir Geslagsgelykheid, 'n Kantoor vir die Status van Vroue en arbeidswette wat diskriminasie op grond van geslag verbied. Tog moet baie nog gedoen word voordat van gelykheid tussen mans en vroue gepraat kan word. (Verster, 1999:5)

© Central University of Technology, Free State

Daar is geen ontkenning van die feit dat te min vroue, veral swart vroue, as bestuurders in diens geneem word nie. Die transformasie van organisasies in Suid-Afrika sal onmeetbaar bevoordeel word indien meer vroue as bestuurders opgelei en ontwikkel word. Vroue is ook meer geneig as mans om transformeerde leierskap te gebruik, 'n faktor wat van kritieke belang sal wees in die nuwe millennium (Erasmus, 1998:29).

Hoewel die area vir werkende vroue in Suid-Afrika begin verbeter, swoeg hulle steeds vir gelykheid in die arbeidsmark en veral die privaat sektor. Volgens die jongste studie deur die Kommissie vir Geslagsgelykheid (De Bruin, 1999:29) verdien vroue steeds minder as mans, beklee hulle steeds die stereotipe vroue-poste en doen hul geen ondervinding op ten einde hulle vir topbestuursposte voor te berei nie.

Die studie onthul dat vroue nie net met mans se teenkanting met hul vordering in die werkplek te doen kry nie, maar dat ongelykhede ook vroue teen mekaar te staan bring in die stryd om poste. Daar is nie soveel vroulike rolmodelle as manlike rolmodelle nie, en vroue wat in die werkplek bemagtig is, het nie toegelaat dat hul kundigheid aan ander oorgedra word nie. Dit beperk die ontwikkeling en vordering van vroue.

In die studie deur die Kommissie vir Geslagsgelykheid (De Bruin, 1999:29) is bevind dat, ondanks wetgewing wat ingestel is om te verseker dat ongelykheid in die werkplek uitgewis word, dit nog steeds plaasvind. Van die 103 maatskappye waarmee onderhoude gevoer is, het 47% gesê hulle het

© Central University of Technology, Free State

nie 'n beleid oor geslagsgelykheid nie (sien ook bladsy 33). Volgens Verster (1999:5) het maatskappye, waarvan 90% op die Johannesburgse Aandelebeurs genoteer is, nog nie hul geslagsgelykheidsbeleide by die wetgewing aangepas nie, en kry regstellende aksie voorkeur bo die bevoordeling van vroue.

Die nuutste statistiek van die Departement van Arbeid (2004:online) dui aan dat die gelykheid van indiensneming nog nie doeltreffend toegepas word nie. Uit die personeel profiel wat alle organisasies insluit, is daar 'n aanduiding dat manlike werknemers 60% verteenwoordig en vroue 40% van die totale arbeidsmag.

2.6 TOEKOMSVERWAGTINGE

Volgens 'n opname gedoen deur Erasmus (1998:28), sien die toekomsverwagtinge van die vrou as volg daaruit (aspekte is gelys volgens prioriteit):

- Werknemers moet meer verantwoordelikheid gegee word vir die manier waarop hulle hul werk verrig.
- Daar moet heropleidingsgeleenthede wees (opdatering na 'n periode van afwesigheid of 'n beroepsbreuk).
- Indiensopleidingsgeleenthede moet voorsien word om werknemers in staat te stel om nuwe vaardighede aan te leer.

© Central University of Technology, Free State

- Verbeterde vergoedingskale is noodsaaklik.
- Daar moet geleenthede gebied word waar twee of meer persone werk kan verdeel om sodoende die werksdruk te verminder.
- Betaalde verlof moet toegestaan word vir die versorging van ernstige siek familielede of pasgebore babas (indien baba na tydperk van kraamverlof steeds ernstig siek is).
- Meer buigsame werksure is nodig.
- Lenings moet beskikbaar wees om vroue toe te laat om opleidingskursusse by te woon.
- Manlike kollegas moet ingelig word oor geslagsdiskriminasie.
- Alle werknemers (ongeag of hy/sy die broodwinner is of nie) moet kan kwalifiseer as lid van die werkgewer se mediese fonds.
- Daar moet gelyke geleenthede in die werkplek wees.

Sachs (The feminine factor, 1990:23) sluit hierby aan deur 'n verdere aantal aspekte te identifiseer waaraan aandag geskenk moet word ten opsigte van vroue in 'n toekomstige Suid-Afrika. Dit sluit die volgende in:

- gelyke vergoeding;
- diskriminasie in aanstelling, promovering en diensbeëindiging;
- die allokasie van poste op grond van ras;
- kraamverlof vir mans en dames;
- kindersorg en
- fleksi-werksure.

© Central University of Technology, Free State

Organisasies sal in die toekoms ook moet let hoeveel vroue hul in bestuursposisies het. *"Organisations with skilled management, which have the capacity to create employment opportunities so that people can be productively employed, have a vital role in bringing about a renewed economic impetus in the South African economy. Organisations will have to make use of the best available people power to ensure their success - and they will have to include women in ever increasing numbers"* (Erasmus, 1997:35).

2.6.1 Die toekoms van die werkende swart vrou

Die post-apartheidsera mag dalk genoeg rede vir organisasies wees om swart bestuurders te ontwikkel, maar meer belangrik is die feit dat swart vroue 'n ewig-groeiende deel van die Suid-Afrikaanse arbeidsmark sal wees en hulle het hulself bewys as 'n baie talentvolle bron van bestuur (Van Aarde, 1993:21).

Swart vroue het alreeds bewys dat hulle 'n talentvolle bron van bestuur is, maar volgens Van Aarde (1993:21) is daar sekere aspekte wat in ag geneem moet word voordat hierdie bron benut kan word:

- Die opleidingsprogramme moet ontwerp word vir die individu, volgens haar unieke behoeftes.
- Die geleentheid vir rolmodelle en netwerking is essensieel.

© Central University of Technology, Free State

- ☐ Ondersteuningstrukture vir swart vroue moet ontwikkel word in die organisasie.
- ☐ Alle diskriminerende faktore moet verwyder word.
- ☐ Topbestuurverbintenis is essensieel.
- ☐ Opleidingsmetodes en -tegnieke moet fokus op groepaksies.

"It is estimated that South Africa will need approximately 100 000 new managers per annum of which the white sector of the population can supply only about 40 000. This means that we'll need to draw on every available source of managerial skills, and especially on women power, because if one considers that women represent at least 40% of the economically active population they clearly represent an underutilised resource" (Erasmus, 1998:26).

Wat die verteenwoordiging van rassegroepe in die werkmag betref, blyk dit dat Suid-Afrika se werkkorps al hoe meer die samestelling van die bevolking weerspieël. Gekleurdes beslaan 77% van die werkkorps en wit werkers die orige 23%. Maar gekleurdes maak net 25% van top- en seniorbestuur uit, en beklee 50% van middelbestuurposisies. Vroue beklee egter minder as 20% van top- en seniorbestuursposisies (Van Tonder, 2004:3).

Ondernemings in Suid-Afrika staan derhalwe voor die uitdaging om meer vroue (maar veral swart vroue) te bemagtig om in die groot vraag na bestuurders te voorsien.

© Central University of Technology, Free State

2.7 SAMEVATTING

Met die oorsig van die historiese agtergrond van die werkende vrou is die ontwikkelling van die werkende vrou, van 'n gewone lae-klas werker tot vandag waar sy bestuursposisies vul, waargeneem. Meeste vroue werk om hulself te bewys, terwyl sommige vroue nie 'n keuse het nie en moet werk om sodoende vir die gesin 'n inkomste te bied of om as enigste broodwinner die gesin te onderhou.

Soos die vrou haar plek wil volstaan in die beroepswêreld kom sy ook te staan teen probleme soos erkenning, ondersteuning en stres. Daar is gekyk na hierdie spesifieke probleme wat die vrou ondervind en hoe hierdie probleme hanteer word.

Die huidige wetgewing speel ook 'n belangrike rol, aangesien dit voordelig is vir die vrou in die beroepswêreld. Die instelling van die Wet op Gelyke Indiensneming bied die vrou nou toegang tot bestuursposisies, waar sy voorheen nie erkenning ontvang het nie.

Nie net moet die vrou haarself bewys as 'n uitstekende beroepsvrou nie, maar tesame daarmee moet sy ook haar plek volstaan as eggenoot en moeder. In die volgende hoofstuk word ondersoek ingestel na die beroepsvrou in die huishouding.

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2005 -05- 9 --
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

6 51/33

HOOFSTUK 3

DIE BEROEPSVROU IN DIE HUISHOUDING

3.1 INLEIDING

In die voorafgaande hoofstuk is die beroepsvrou in die werksomgewing ondersoek. Net soos die vrou haar plek moet volstaan in haar werksomgewing, moet sy steeds haar rol in die huishouding vervul. Derhalwe word die rol van die beroepsvrou in die huishouding in hierdie hoofstuk ondersoek.

Eerstens word die beroepsvrou se verpligtinge teenoor haar eggenoot en die hantering van die huishouding weergegee (paragraaf 3.2). Die aspek rondom dualistiese beroepspare word in paragraaf 3.3 uiteengesit. In paragraaf 3.4 word probleme aangespreek met verwysing na die verlede en hede. Moontlike oplossings word ook gebied vir die vrou in veelvuldige rolle in paragraaf 3.5. Die hoofstuk word met 'n samevatting afgesluit (paragraaf 3.6).

"Behind every good man, the saying goes, is a good woman. Behind a successful career woman, however, is a remarkable housekeeper, an efficient lift club, understanding children, an adept accountant, a grocery store that stocks convenience foods and delivers, a bank that is a phone call away – and a wonderful husband" (The feminine factor, 1990:22).

© Central University of Technology, Free State

3.2 BEROEPSVROU VERSUS TUISTESKEPPER

Die stereotipe dat 'n vrou net werk totdat sy getroud is, is lank reeds vergete, en vroue in huishoudings uit alle inkomstegroepe wend hulle tot die arbeidsmark (Koziara, 1987:viii). Dit is baie belangrik dat die vrou haar rol as eggenote volstaan, maar dat daar ook baie ondersteuning van haar man moet wees. "*Partners play a very important supportive role ... my balance is my husband ... it is not that he demands being talked to, it's not that he tells you what to do and so on, but he hears*" (Astin & Leland, 1991:137).

Volgens Ferber & O'Farrell (1991:54) het navorsers in die verlede min aandag gegee aan die effek van gesinsverantwoordelikhede op mense se werksvermoë. Nuwe navorsing fokus nou op dit wat konflik teweegbring vir beide mans en dames "... *as more people assume dual responsibilities, however, employers are increasingly concerned with the effects that families have on worker performance, particularly on recruitment, retention, mobility, absenteeism and tardiness. New research now focuses on the possible conflict for men and women among dependent care, housework, and jobs that may create stress and hence have a negative impact on the discharge of their duties at work*".

© Central University of Technology, Free State

- waar die persoon nie altyd op dieselfde tyd begin werk nie; en
- werk wat psigologiese vereistes aan die werknemer stel.

Beroepsbestuur het oor die afgelope tyd baie toegeneem. Probleme wat werknemers ondervind wat toegeskryf kan word aan die dualistiese beroepspaar, moet deur die menslike hulpbrondepartemente van ondernemings hanteer kan word, en moontlike bystand moet verskaf kan word. Ondernemings het reeds begin om beleide en ondersteuningsdienste te implementeer wat hierdie probleme aanspreek en bestuur. Carrell (2002:361) verduidelik dat daar werkwinkels en seminare aangebied word wat werknemers help om hul geleenthede, hindernisse, moontlike konflik en behoeftes te assesseer.

Die persoonlike en organisatoriese probleme volgens Carrell (2002:360-361) wat deur dualistiese beroepspare ondervind mag word, sluit die volgende in:

- Botsende belange

  Die bevoordeling van òf die man òf die vrou se beroep beteken gewoonlik dat daar na 'n spesifieke geografiese gebied verhuis moet word. Dit het gewoonlik 'n krisis tot gevolg oor wie se beroep die belangrikste is.
- Weerhouding om die onderneming te nader

  Baie dualistiese beroepspare sien hul werkgewer se beleide as onveranderbaar en wil dus nie hul probleme met die werkgewer bespreek

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2005 -05- 9 –
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

nie. Hulle voel dat indien hul te openlik is oor hul beroepsprobleme, dit hul kanse op bevordering mag benadeel.

- Moontlikheid van 'n geen-beroep paar

  Soos personeelvermindering toeneem in Suid-Afrika is daar 'n verhoogde aantal paartjies wat albei afgedank word binne dieselfde tydperk. Boonop kan beide by dieselfde onderneming werksaam wees.

- Gesin versus werk

  Probleme kan ontstaan rondom besluite oor wie verantwoordelikheid gaan neem vir die kinders wanneer beide die man en die vrou 'n professionele beroep volg, veral indien hulle gedurende die aand en naweke moet werk. Meer spesifiek, wie gaan by die huis bly indien die kinders siek is? Wie help die kinders met hul huiswerk?

- Tekort aan ondervinding in die oplossing van konflik

  Baie pare het 'n tekort aan die nodige vaardighede om krisisse op te los, soos wanneer om met 'n gesin te begin en hoe om die gesinsverantwoordelikhede in terme van huistake te verdeel.

- "Babapaniek"

  Moet die dualistiese beroepspaar kinders hê, en indien wel, wanneer? Daar word soms na die probleem verwys as die "30-jaar babapaniek", want dit word gewoonlik as 'n probleem beskou deur professionele pare wat die begin van 'n gesin uitgestel het in hul 20's ter wille van hul beroepe en nou wel met 'n gesin wil begin in hul 30's.

© Central University of Technology, Free State

Schreuder en Theron in Nel *et al* (2001:507) stel die volgende aksies aan ondernemings voor ten einde gesins- en werksbehoeftes te balanseer:

- meer organisatoriese sensitiwiteit vir die gesinslewe;
- buigsame voordele om werknemers met gesinsbehoeftes by te staan, byvoorbeeld deur die voorsiening van kindersorgfasiliteite;
- skiktyd en die geleentheid om werksopdragte tuis te voltooi, die sogenaamde *"work-at-home"* programme;
- die hersiening van beleide om voorsiening te maak vir die moderne werker se behoeftes;
- die bekendstelling van alternatiewe beroepsmoontlikhede, want nie alle werknemers wil die korporatiewe leer klim nie.

Ferber & O'Farrell (1991:182) huldig dieselfde standpunt as bogenoemde en is van mening dat die volgende aspekte van hulp kan wees om werk-/gesinkonflik te verminder:

- die terme van indiensneming, soos die aantal ure per dag en aantal weke wat gewerk moet word, die buigsaamheid in werkskedules en werkplek;
- die beskikbaarheid van dienste aan gesins- en familielede, soos byvoorbeeld aanvullende versorging van kinders, bejaardes en gestremde gesins- of familielede; asook die korttermynversorging van siek gesins- en familielede; en
- die mate waartoe gesinsoorwegings erken word in die werkplek.

© Central University of Technology, Free State

3.4 PROBLEME VAN DIE BEROEPSVROU

Ferber & O'Farrell (1991:54) verwys na verskeie studies wat getoon het dat daar wel werk-gesin konflik bestaan wat tot stres kan lei. 'n Voorbeeld is die lang werksure wat 'n vrou se tyd saam met haar man inkort.

"There is considerable evidence that the conflict is greater for parents than for people without children at home and especially for single parents, but conflicting evidence whether it is greater for women than for men". Omdat vroue meer gesinsverantwoordelikhede het, sal daar van hulle verwag word om meer sulke konflik te rapporteer, maar hulle doen dit nie en dit mag wees dat hulle beter meganismes ontwikkel het om met hierdie stres saam te leef (Ferber & O'Farrell, 1991:54,55).

Konflik tussen werks- en gesinsrolle verhoog stres en die risiko van depressie, maar die mate van hierdie negatiewe effekte hang af van die werknemer se ras en etniese agtergrond, inkomste en beroep, en stadium van die lewenskringloop, asook die relevante werkgewer se beleide. Ferber & O'Farrell (1991:181) waarsku verder *"... new provisions should involve men as well as women and should offer all families flexibility in deciding how to meet their obligations".*

© Central University of Technology, Free State

3.4.1 Probleme in die verlede

3.4.1.1 Wanneer die vrou in die huwelik tree

Myburgh (The feminine factor, 1990:23) het bevind dat, alhoewel verpleegsters 70% van die gesondheidsektor uitmaak (dokters vorm net 17%), hulle steeds geen aanspraak het nie. Sy is van mening dat dit toegeskryf kan word aan die feit dat die meeste verpleegsters vroue is, wat dan aan hul professie baie min status gee.

"Once nurses marry, and 60% of nurses are married, they (along with married women teachers) lose perks such as housing subsidies and medical aid schemes and become temporary staff. These conditions, coupled with abysmal salaries, are contributing to the declining numbers of nurses. Normally there should be one registered nurse to every 500 people in developing countries; in parts of South Africa there is only one nurse to every 1 000 people" (The feminine factor, 1990:23).

Uit bogenoemde aanhaling kan afgelei word dat vroue opofferinge moes maak indien hulle wel in die huwelik tree.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

3.4.1.2 Die begin van 'n gesin

Nog 'n groot besluit wat konflik in die huwelik kan veroorsaak is die feit of daar wel met 'n gesin begin moet word al dan nie, asook op watter stadium in beide die man en die vrou se loopbane daar met 'n gesin begin moet word. *"... fears of not being able to manage both motherhood and career, and anxieties about the constraints which motherhood will place upon career advancement feature prominently in decisions and conflicts about whether or not to start a family"* (Cooper & Lewis, 1998:50).

Dit is nie net die besluit of daar wel met 'n gesin begin moet word wat probleme veroorsaak nie, maar ook die houding en diensvoorwaardes van die werkgewer teenoor die vrou indien sy swanger raak.

Alhoewel 80% van Imperial Car Hire se senior bestuurders vroue is, kry die vroue slegs drie maande onbetaalde kraamverlof as hulle kwalifiseer vir voordele uit die Werkloosheidversekeringsfonds. Scott (The feminine factor, 1990:22) motiveer bogenoemde stelling met die volgende: *"but the company would pay the difference between a man's army pay and his income. A man has to go to the army, but a woman does not have to have children. The man is also usually the breadwinner. A woman has to make a choice between a career and child-bearing"*.

© Central University of Technology, Free State

3.4.1.3 Die hantering van die huishouding

Die hantering van die huishouding word ook gesien as die plig van die vrou en indien daar nie ondersteuning van haar eggenoot se kant af is nie, kan dit meer veeleisend vir die vrou wees. Die mees algemene oplossing is om 'n huishulp in diens te neem indien dit bekostigbaar is. So beweer Pattundeen (1997:60) dat die meerderheid vroue (58%) huishulpe in diens het.

3.4.2 Is die probleme van die verlede steeds vandag relevant?

3.4.2.1 Wanneer die vrou in die huwelik tree

Daar mag onder geen omstandighede meer gediskrimineer word teen vroue indien hul in die huwelik tree nie. Volgens die Wet op Gelyke Indiensneming (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998) word daar gespesifiseer dat geen persoon onregverdig mag diskrimineer, direk of indirek, teen enige werknemer, in enige indiensnemingsbeleid of -praktyk, op een of meer gronde van: ras, geslag, swangerskap, huwelikstatus, gesins-/familie-verantwoordelikhede, etniese of sosiale oorsprong, ens. nie.

© Central University of Technology, Free State

3.4.2.2 Die begin van 'n gesin

Alhoewel sommige beroepsvroue besluit om later in hul loopbane met 'n gesin te begin, besluit die meerderheid tog om hul loopbane met moederskap te kombineer.

'n Onlangse opname, "*Work, Parenting and Careers 2002*", onderneem deur die Instituut van Rekenmeesters (Working mothers, 2002:38), toon dat die meerderheid ouers (52%) van mening is dat die besluit om 'n ouer te word wel hul loopbane geaffekteer het. Hierdie siening is deur 72% vroue gehuldig, en 28% vroue het hul loopbane afgeskaal na die geboorte van hul kinders, terwyl slegs 9% mans dieselfde gedoen het.

Alhoewel dit nou meer algemeen is vir moeders om terug te keer werk toe na kraamverlof, word hulle tog nog soms gekritiseer. *"... other women were horrified and asked me how I could leave such a small baby, as if I didn't love him. I felt very guilty"* (Cooper & Lewis, 1998:64).

Soos die bogenoemde geval bewys, voel baie werkende vroue skuldig oor die feit dat hulle werk.

In 'n meningsopname wat op die Internet geplaas is (Evans, 2002:online), is daar aan vroue gevra of hulle dink dat werkende moeders minder skuld ervaar as twintig jaar gelede. Meer as die helfte (53%) het gesê dat werkende

© Central University of Technology, Free State

moeders minder skuld ervaar, 44% het gesê dat werkende moeders nie minder skuld ervaar nie en 3% was onseker.

Daar kan afgelei word dat minder moeders tans skuld ervaar, aangesien daar vandag beter kindersorgfasiliteite beskikbaar is. Boonop het die moeder gewoonlik geen ander keuse as om te werk nie, aangesien die tweede inkomste noodsaaklik is vir die gesin.

Dit is 'n persoonlike keuse wat gemaak moet word of 'n moeder wel gaan terugkeer werk toe al dan nie. Cooper & Lewis (1998:65) is van mening dat die moeder se verpligting teenoor haar loopbaan gaan bepaal of sy gaan terugkeer of nie, en dat organisasies wel 'n invloed op hierdie besluit kan hê. Daar is verskeie redes hoekom vroue hul persepsie kan verander om terug te keer werk toe:

- Praktiese redes

  Die probleem om die geskikte kindersorgfasiliteit te vind is algemeen. Praktiese oplossings in terme van kindersorgbystand, verlengde loopbaanbreuke en buigsame werkspatrone kan almal help om personeel te behou na kraamverlof. Baie vroue beweeg na beroepe wat beter werksomstandighede lewer, soos werksverdeling en werkstasies tuis.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

- Bestuurstruktuur en -beleid

  Navorsing het getoon dat die persepsie van geleenthede vir vroue in die organisasie 'n beduidende faktor is wat gaan bepaal of 'n vrou terugkeer na haar beroep ná kraamverlof. In organisasies waar vroue bestuursposisies beklee, is die vroue gewoonlik meer gemotiveerd om terug te keer, aangesien daar 'n toekoms vir hulle in die organisasie is.

- Finansiële verantwoordelikhede

  Om 'n gedeelte van die gesamentlike inkomste prys te gee is nie altyd so 'n goeie opsie nie, want daar moet voorsiening gemaak word vir die toekoms, en moontlik kan die eggenote sy pos onverwags verloor.

Cooper & Lewis (1998:81) beweer dat die hoof stresfaktore van die kombinering van 'n beroep en ouerskap die volgende is:

- om tyd en energie te vind om die veelvuldige eise te hanteer;
- die hantering van konflik tussen eise, en
- die vind van doeltreffende kindersorgfasiliteite.

Baie werkgewers skep ook probleme vir die werkende moeder. Pattundeen (1997:60) som die situasie as volg op: "Suid-Afrikaanse werkgewers penaliseer steeds vroue indien hulle swanger raak deur kraamverlofvoordele van hulle te weerhou, en selfs in sekere gevalle vroue af te dank (3%). 12% het geen kraamverlof gehad nie, 24% het onbetaalde verlof gehad, terwyl 10% bedank het. Van die aantal wat wel betaalde kraamverlofvoordele gekry het,

© Central University of Technology, Free State

het slegs 12% hul volle salaris ontvang, en die res (51%) was afhanklik van die Werkloosheidsversekeringsfonds".

Volgens nog 'n studie (De Bruin, 1999:29) wat deur Prodigy Business Services vir die Geslagsgelykheidskommissie gedoen is, is bevind dat slegs 72% van Suid-Afrikaanse maatskappye wat aan die opname deelgeneem het, die regulasies van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Suid-Afrika. Wet op Arbeidsverhoudinge nr. 66 van 1995) ten opsigte van kraamverlof nakom. Altesaam 17% van die respondente het aangedui dat hulle onbetaalde kraamverlof vir tydperke van tussen een en drie maande toestaan. Altesaam 51% staan drie maande betaalde kraamverlof toe, en 21% ses maande.

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Suid-Afrika. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, nr. 75 van 1997) ten opsigte van kraamverlof is die werkende vrou geregtig op vier opeenvolgende maande kraamverlof.

'n Opsomming van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (nr. 75 van 1997: artikel 25, 26 en 27) stipuleer die volgende voordele vir die vrou:

- 'n Swanger werknemer is geregtig op vier opeenvolgende maande kraamverlof.

- 'n Swanger werknemer of 'n werknemer wat haar kind borsvoed mag nie toegelaat word om werk te verrig wat vir haar of haar kind gevaarlik is nie.

© Central University of Technology, Free State

- Voltydse werknemers is op versoek geregtig op drie dae betaalde verlof per jaar, wanneer die werknemer se kind gebore word of siek is, of in die geval van die dood van die werknemer se gade of lewensmaat of die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind of broer of suster.

- 'n Werkgewer kan redelike bewyse vereis.

Die oorgang na ouerskap is duidelik 'n groot beroepsverwante gebeurtenis in die vrou se beroepslewe. Die oorgang na vaderskap is minder relevant tot 'n man se loopbaan, maar dit affekteer tog die behoeftes en gedrag in die werksomgewing.

Cooper & Lewis (1998:62) waarsku dat die koms van 'n nuwe baba enorme nuwe verantwoordelikhede meebring, en dat die nuweling baie tyd in beslag neem. Daar gaan verdere druk op die ouers geplaas word in terme van verwagtinge oor die rolle van die moeder en die vader.

3.4.2.3 Die hantering van die huishouding

Die feit dat vaders nie altyd behulpsaam is in die huishouding nie mag druk op die moeder plaas wat tot stres aanleiding mag gee.

© Central University of Technology, Free State

Pattundeen (1997:60) is van mening dat die hulp wat vaders bied tog verhoog het: *"In the home environment, some improvement in the participation of fathers in parenting was noted, but not nearly enough. It seemed that men are most helpful with, for example, bathing the baby, and least helpful with night shifts".*

Die meeste moderne vaders is bereidwillig om te help met die huishouding en met die hantering van die kinders. As gevolg van faktore soos afdanking deur werknemers het sommige vaders selfs begin om die huishoudings oor te neem, en die moderne term "*stay-at-home dads*" het selfs ontstaan.

3.5 MOONTLIKE OPLOSSINGS

Daar is verskeie oplossings om dit vir die beroepsvrou makliker te maak om haar veelvuldige rol te vervul.

3.5.1 Wat die werkgewer kan bied

Baie ondernemings kan van hul indiensnemingsooreenkomste aanpas om dit makliker te maak vir die werkende moeder. *"The most progressive maternity benefits in the country were those negotiated by the Commercial, Catering and Allied Workers Union with Pick 'n Pay in 1988* (The feminine factor, 1990:22). Indien beide ouers by Pick 'n Pay werksaam is, is hulle geregtig op elf maande

© Central University of Technology, Free State

gedeelde ouerskapverlof, waarvan nege maande betaalde verlof is. Die vader mag ook agt dae verlof neem wanneer die baba gebore is, asook een dag 'n maand om sy kind na 'n kliniek te neem. *"One of the principles underlying the Pick 'n Pay agreement is that men and women have the right to hold a job, work under healthy and safe conditions and give their children care and attention* (The feminine factor, 1990:22).

Volgens Cooper & Lewis (1998:70) was 'n organisasie, Lilly Industries, in 1996 een van die wenners van 'n toekenning vir die mees gesinsvriendelike organisasie. Die onderstaande aspekte wat in dié organisasie geld, het van hulle 'n wenner gemaak, naamlik:

- Nuwe moeders kan na kraamverlof eers vir 'n periode van deeltydse werk terugkeer voordat hulle weer voltyds begin werk.
- Betaalde vaderskapverlof met 'n maksimum van drie dae kan geneem word.
- Vir diegene wat vir ten minste vyf jaar in diens is, word beroepsbreuke gegee (onbetaade verlof vir studiedoeleindes, kinderversorging of versorging van bejaardes).
- Sabbatsverlof word toegestaan, wat 'n ooreengekome periode van betaalde verlof vir studiedoeleindes, kinderversorging of die versorging van bejaardes insluit. Hierdie verlof is vir 'n minimum van een maand en 'n maksimum van een jaar.

© Central University of Technology, Free State

- Deeltydse werk kan verrig word met 'n minimum van dertien en 'n maksimum van twintig uur per week.
- Verminderde werksure wat minder as voltyds sal wees, maar wel meer as twintig uur per week.
- Werkverdeling wat beteken dat die werkslading tussen twee werknemers verdeel word om sodoende die werksdruk te verminder.
- Verminderde werksure vir 'n ooreengekome periode teen 'n verminderde salaris.
- Skiktyd kan gereël word waar werknemers besluit hoe laat hulle begin werk en verdaag.
- Die amptelike werkstasie is by die werknemer se huis, asook 'n gedeelde werkstasie by die onderneming.

3.5.2 Skiktyd

Indien dit met die onderneming waar die moeder werksaam is, ooreengekom kan word, kan sy reël om skiktyd te werk.

Hierdie konsep stel die werknemer in staat om te besluit hoe laat sy wil begin werk. Hierdie begin-tye is gewoonlik binne 'n twee tot drie uur periode. Dus stel dit die werknemer in staat om so vroeg as 06:00 en so laat as 09:00 of 10:00 te begin werk. Alhoewel die begin-tye buigsaam is, moet die werknemers sekere tye wel op kantoor wees, soos byvoorbeeld tussen 11:00

© Central University of Technology, Free State

en 14:00. Hierdie is gewoonlik spitstye en daar word van alle werknemers verwag om binne hierdie spitstye op kantoor te wees (Quible, 2001:320).

Quible (2001:320-321) is van mening dat daar sekere voordele verbonde is aan skiktyd, naamlik:

- dit verminder die afwesigheid van personeel en het die uitwissing van laatkommery tot gevolg;
- produksie verhoog omdat personeel verantwoordelik is vir 'n volle werkslading, ongeag van die tyd wat die personeellid begin werk;
- werknemers ervaar verhoogde werkstevredenheid, aangesien skiktyd hul help om menslike behoeftes te vervul;
- werknemers ervaar minder frustrasies, aangesien die paaie buite spitstyd minder besig is;
- werknemers kan hul afsprake met dokters, tandartse, ensovoorts, buite werkstyd reël, en
- skiktyd verminder spanning veroorsaak deur die druk wat streng werkskedules meebring.

Ferber & O'Farrell (1991:127) sluit hierby aan en beweer dat fleksie-ure tog afwesigheid en laatkommery onder personeel verminder en dat dit ook werkstevredenheid en werknemermoraal verhoog.

Daarenteen waarsku Quible (2001:321) dat skiktyd ook sekere nadele kan hê:

© Central University of Technology, Free State

- Skiktyd kan nie vir alle tipes poste van krag wees nie, aangesien die een werknemer se uitsette die ander werknemer se insette is. Gevolglik kan sekere personeel wat prosesseringswerk verrig nie van skiktyd gebruik maak nie, aangesien dit die aaneenlopende produktiwiteit kan skaad.
- Die beplanning van die werknemers se werkskedules kan te veel raak, veral vir ondernemings waar die persone verskillende skofte werk.

Ferber & O'Farrell (1991:127) som die situasie as volg op: *"... it is widely believed that flexitime would be most helpful to women because they continue to be the main providers of care for dependents".*

Met navrae is bevestig dat ABSA wel skiktyd toelaat, maar dat daar nie 'n formele beleid daarvoor is nie.

3.5.3 Kindersorgfasiliteite

Daar is verskeie opsies wat 'n beroepsvrou kan gebruik om sodoende haar kind(ers) in goeie sorg te plaas:

- 'n familielid kan na die kind kyk by die kind se ouerhuis of by die familielid se huis;
- dagsorgsentrums;
- kleuterskole;
- 'n oppasser kan na die kind omsien;

© Central University of Technology, Free State

- die vader van die kind kan na hom/haar omsien.

Primêre kindersorgfasiliteite wat deur werkende ouers gebruik word, is deur Ferber & O'Farrell (1991:80) ondersoek om te bepaal watter fasiliteit die meeste gebruik word. Die resultate word verskaf in die onderstaande tabel.

TABEL 3.1 PRIMêRE KINDERSORG VIR KINDERS

KINDERSORGFASILITEIT	PERSENTASIE
Dagsorgsentrum	22
Familielid – in ouerhuis	9
Familielid – uit ouerhuis	15
Kleuterskool	23
Moeder	8
Nie-familielid - in ouerhuis	6
Pre-primêre skool	1
Vader	16
TOTAAL	100

Bron: Ferber & O'Farrell (1991:80)

Bogenoemde tabel toon dat die alternatief wat die meeste gebruik word kleuterskole is. Ferber & O'Farrell (1991:80) noem dat die meerderheid van kinders onder twee jaar na 'n dagsorgsentrum gaan, aangesien kleuterskole net kinders bo drie 3 jaar aanvaar. Die meeste kinders vanaf die ouderdom van

© Central University of Technology, Free State

vyf jaar is in 'n pre-primêre skool, en baie van die kinders tot op die ouderdom van agt jaar is in die middae in 'n nasorgsentrum[1].

Indien die kinders wel in kindersorgfasiliteite geplaas gaan word, moet die ouers die verskillende fasiliteite deeglik ondersoek voordat 'n besluit geneem word. Daar moet nie slegs na die koste-aspek van die fasiliteit gekyk word nie, maar ook na die kwaliteit van diens wat gebied word.

Quible (2001:285) sluit hierby aan en verduidelik dat baie ondernemings kindersorgfasiliteite vir hul werknemers se kinders voorsien om sodoende die werkende moeder te akkommodeer. Sekere voorwaardes, soos byvoorbeeld die ouderdom en gesondheidstoestand van die kind, kan deur die onderneming gestel word.

3.6 SAMEVATTING

Die tendens dat beide ouers werk, het tot gevolg dat werkgewers verskeie oplossings moet bied om dit vir die dualistiese beroepspaar makliker te maak om hul werk- en gesinslewe te kombineer.

[1] 'n Nasorgsentrum kan omskryf word as 'n instelling vir die versorging van skoolgaande kinders gedurende die middag.

© Central University of Technology, Free State

Al die probleme wat in die verlede ondervind is, is nie meer noodwendig probleme van die hede nie. Daar kan nie meer teen vroue wat in die huwelik tree gediskrimineer word nie, asook nie teen vroue wat swanger raak nie. Probleme word egter nog ondervind om die huishouding en kinders te hanteer.

Die grootste keuse wat 'n beroepsvrou seker het, is of sy wel met 'n gesin gaan begin en indien wel, op watter stadium in haar loopbaan. Sodra die vrou dan besluit het om wel met 'n gesin te begin, is dit weereens belangrik dat sy ondersteuning van haar man kry. Sonder die ondersteuning van haar man mag die vrou probleme ondervind om haar beroep, kinders en huishouding te hanteer. Die onderneming waar sy werk kan ook ondersteuning bied in die vorm van voldoende kraamverlof, skiktyd-opsies of om net die aspek van gesinsverantwoordelikhede te erken en te ondersteun.

Die teoretiese beskouing oor die beroepsvrou se werksomgewing en huishouding dien as basis vir die empiriese ondersoek wat uitgevoer word in hoofstuk 4.

Deur middel van 'n vraelys is inligting ingewin oor die beroepsvrou se werksomgewing en huishouding, ondersteuning wat sy ontvang en die impak van verskeie faktore op haar as beroepsvrou.

Die resultate van die empiriese ondersoek asook die gevolgtrekkings en aanbevelings word saamgevat in hoofstuk 5.

© Central University of Technology, Free State

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE

4.1 INLEIDING

Die doel van die navorsing is om ondersoek in te stel na die aard van, verwantskappe tussen, en impak van verskeie faktore op die beroepsvrou op bestuursvlak in die Vrystaatse bankwese. Die faktore sluit in die ondersteuningsraamwerk binne en buite die huishouding sowel as hedendaagse aspekte soos stres, konflik en gelykberegtiging in haar werkplek en bestuursrol.

Om aan dié doel te beantwoord is 'n empiriese ondersoek onderneem om te bepaal hoeveel tyd die werkende vrou in die werksomgewing spandeer, hoeveel werksdruk en bykomende stres en konflik sy moet hanteer en op watter wyses sy of haar werkgewer dit vir haar vergemaklik. Daar is ook gepoog om te bepaal hoeveel hulp sy in die huishouding ontvang by wyse van hulp vanaf haar eggenoot, kinders en 'n huishulp en op watter wyse haar kinders versorg word terwyl sy werk.

Die data is met behulp van 'n vraelys ingesamel. In hierdie hoofstuk word die metode van ondersoek beskryf (paragrawe 4.2 – 4.4) en die resultate gegee (paragraaf 4.5).

© Central University of Technology, Free State

4.2 DIE METODE VAN ONDERSOEK

4.2.1 Afbakening van die teikengroep

'n Lys met name van vroulike werknemers is verkry vanaf die ABSA Streekshoofkantoor te Bloemfontein wat as die universum dien. Die lys het die posbenaming van alle vroulike werknemers ingesluit. Derhalwe kon alle vroulike werknemers in bestuursposisies geïdentifiseer word. Die teikengroep van die studie sluit alle vroulike werknemers van die ABSA-groep in die Vrystaat-streek (Bylaag B) in, wat tans in 'n topvlakbestuurspos, middelvlakbestuurspos of toesighoudende pos werksaam is.

4.2.2 Teikengroepgrootte

Uit die genoemde lys is 104 vroulike werknemers geïdentifiseer wat aan bogenoemde kriteria voldoen.

Uit die 104 geïdentifiseerde vroulike werknemers beklee 22 (21%) 'n topvlakbestuursposisie, 33 (32%) 'n middelvlakbestuursposisie en 49 (47%) 'n toesighoudende bestuurspos.

© Central University of Technology, Free State

4.3 VRAELYS

In die ontwerp van die vraelys is gepoog om data in te samel ten opsigte van die werksomgewing en die huisomgewing en faktore wat hierdie omgewings mag beïnvloed. Die vrae wat in die vraelys opgeneem is, is gebaseer op die kennis wat bekom is uit die teoretiese gedeelte en 'n voorafondersoek. Die vraelys is in Engels en Afrikaans opgestel.

Die data is rekenaarmatig verwerk en die formaat van die vraelys is so ontwerp om die verwerking van die data te vergemaklik.

Die vraelys bestaan uit vier afdelings, naamlik:

A: Biografiese gegewens

B: Werksomgewing

C: Huishouding

D: Algemeen

Afdeling A is saamgestel om 'n profiel van die beroepsvrou te verkry. Die volgende is aan die respondent gevra: ouderdomsgroep, hoogste akademiese kwalifikasie, bevolkingsgroep, huistaal, huwelikstatus en hoe lank getroud, aantal kinders in die huis en die ouderdom van die kinders, asook die aantal afhanklikes.

© Central University of Technology, Free State

In Afdeling B is inligting verlang oor die werksomgewing waarin die beroepsvrou haar bevind. Die volgende vrae is aan die respondent gevra: die huidige pos wat sy tans beklee en hoeveel jaar sy die pos beklee; of die pos tradisioneel deur 'n manlike kollega gevul is; hoeveel ondergeskiktes onder haar werk, en hoe sy deur haar kollegas aanvaar word. Vrae oor konflikhantering is ook gevra, aangesien konflik stres tot gevolg kan hê, onder andere oor die ervaring van stres en die wyses waarop sy stres verminder.

Die hoofrede waarom die respondent haar beroep beoefen moet ook gespesifiseer word om sodoende te bepaal of die respondent moet werk of net werk uit vrye wil.

Om te bepaal of die werkgewer wel die vrou in haar posisie ondersteun, is 'n paar aspekte gelys waarop die respondent moes reageer.

Daar is gevra of die respondent 'n periode uit die beroepswêreld was en die rede vir die afwesigheid. Hieruit sal onder andere afgelei kan word of vroue uit diens tree om na hul kinders om te sien.

Verder word algemene aspekte gedek soos amptelike werksure, tydsduur van middagetes, oortyd, vervoer na en van die werk, asook hoe lank dit neem om hul werkplek te bereik. Die tipe werksomstandighede waarin vroue hul mag bevind, kan hieruit bepaal word.

© Central University of Technology, Free State

Afdeling C dek aspekte oor die huishouding. Daar word bepaal hoe daar na die kind(ers) omgesien word. Hieruit kan afgelei word of die beroepsvrou die versorging van kinders as 'n probleem ervaar. Die beskikbaarheid van kindersorgfasiliteite op die perseel van die ABSA-tak waar die respondent werksaam is, word ook ondersoek.

Om vas te stel of die beroepsvrou wel hulp met die huishouding verkry, is die volgende vrae gestel: Hoe gereeld maak u gebruik van 'n huishulp, en is u eggenoot en kinders behulpsaam met take in die huis?

Die veelvuldige rol van die respondent kan ook bykomende stres tot gevolg hê, en derhalwe is 'n vraag ingesluit om vas te stel watter aspekte 'n nadelige effek kan hê.

In Afdeling D word die geleentheid aan die respondent gebied om die mees positiewe en negatiewe aspek van haar veelvuldige rol as beroespvrou en moeder/eggenote te vermeld.

Die vraelys word afgesluit met twee oop vrae aan die respondent. Die respondent kan enige aspekte lys wat sy geniet omtrent haar veelvuldige rol. Sy kan ook aspekte lys wat sy graag sou wou verander om die rol as beroepsvrou en moeder/eggenote te verbeter. Uit die oop tipe vrae kan moontlik aspekte na vore kom wat nie deur die voorgaande vrae uitgewys is nie.

© Central University of Technology, Free State

Die vraelys is vooraf (proeflopie) aan 'n paar sekretaresses aan die Sentrale Universiteit vir Tegnologie, Vrystaat versprei om sodoende te verseker dat die vraagkonstruksie korrek is en dat die vrae verstaanbaar is.

4.4 DATAVERSAMELING, RESPONSIE EN DATAVERWERKING

4.4.1 Dataversameling

Die data is met behulp van 'n vraelys, uiteengesit in paragraaf 4.3, ingesamel.

Die vraelyste is vanuit ABSA se Bestuurder: Sentrum vir Mensebestuur se kantoor te Bloemfontein Streekshoofkantoor gestuur. Dit is met behulp van ABSA se interne posstelsel versprei na al die geïdentifiseerde respondente.

Elke vraelys is weer direk aan die Bestuurder: Sentrum vir Mensebestuur per interne pos teruggestuur.

Die opname is gedurende die tydperk 15 September 2003 tot 1 Oktober 2003 gedoen.

© Central University of Technology, Free State

4.4.2 Responsie

Vanuit die 104 vraelyste wat uitgestuur is, is 47 vraelyste terugontvang. Twee van die vraelyste is onvoltooid terugontvang en buite rekening gelaat, daarom is slegs 45 vraelyste gebruik.

Daar was dus 'n 43% reponsie op die vraelyste wat as voldoende geag is om geldige en bruikbare afleidings en gevolgtrekkings te maak.

Uit die 45 vraelyste wat terugontvang is, is daar 36% verteenwoordiging van die topbestuursvlak, 38% van die respondente beklee 'n middelvlakbestuursposisie en 26% 'n toesighoudende bestuurspos (tabel 4.1)

TABEL 4.1 RESPONSIE

BESTUURSVLAK	TEIKENGROEP-GROOTTE		RESPONSIE	
	GETAL	PERSENTASIE	GETAL	PERSENTASIE
Topbestuursvlak	22	21	16	36
Middelvlakbestuur	33	32	17	38
Toesighoudende bestuur	49	47	12	26
Totaal	104	100	45	100

Die nie-responsie (57%) is te wyte aan weiering van respondente om deel te neem en respondente wat moontlik die vraelyste ná die keerdatum ontvang

© Central University of Technology, Free State

het as gevolg van probleme met die interne posstelsel. Dié respondente het moontlik nie op die vraelys gereageer nie omdat die keerdatum reeds verstryk het.

4.4.3 Dataverwerking

Alvorens die data tot die rekenaar toegevoer is, is die vraelyste sorgvuldig nagegaan om moontlike foutiewe, teenstrydige of ontbrekende data op te spoor en die nodige verbeterings aan te bring.

As eerste stap is die data in kategoriese en kwantitatiewe frekwensie-tabelle uitgedruk. Daarmee saam is statistiese maatstawwe, waaronder die rekenkundige gemiddelde en median, bekom.

Ten einde die ontledings te vergemaklik is die waarnemings in tabelvorm, oppervlakte diagramme en histogramme weergegee.

4.5 RESULTATE

Die resultate van die ondersoek word uiteengesit onder die volgende hoofde: biografie, werksomgewing, huishouding en algemeen.

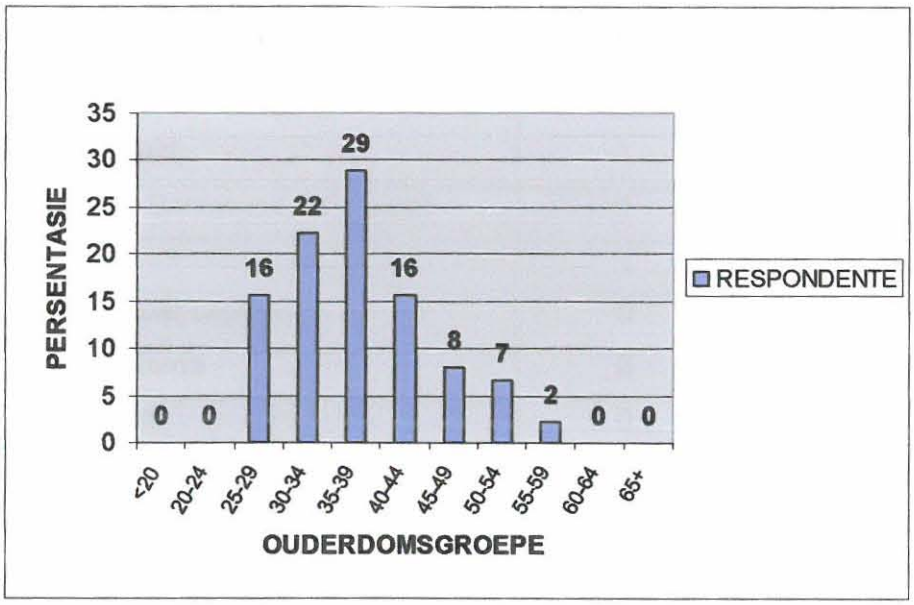
© Central University of Technology, Free State

4.5.1 Biografie

4.5.1.1 Ouderdom

Die respondente se ouderdomme wissel tussen 25 tot 59 jaar. Die meeste van die respondente se ouderdomme (29%) val in die ouderdomsgroep 35 – 39 jaar (figuur 4.1). Naas bogenoemde groep, val 22% van die respondente in die ouderdomsgroep 30 tot 34 jaar. Die mediaan ouderdom val in die ouderdomsgroep 35 – 39 jaar.

FIGUUR 4.1 OUDERDOM VAN RESPONDENTE



© Central University of Technology, Free State

4.5.1.2 Hoogste akademiese kwalifikasie

Uit die ondersoek blyk dit dat 51% van die respondente slegs Graad 12 behaal het. Daar is wel 22% wat 'n bankkwalifikasie verwerf het, 7% wat elk 'n Baccalaureusgraad, Nasionale Diploma of Honneursgraad verwerf het, met 'n verdere 2% elk wat òf 'n Meestersgraad, òf 'n Instituut van Bankwese Sertifikaat, òf slegs Graad 10 het (tabel 4.2).

TABEL 4.2 HOOGSTE AKADEMIESE KWALIFIKASIE

KWALIFIKASIE	AANTAL	PERSENTASIE
Graad 12	23	51
Bankkwalifikasie	10	22
Baccalaureusgraad	3	7
Nasionale Diploma	3	7
Honneursgraad	3	7
Meestersgraad	1	2
Instituut van Bankwese Sertifikaat	1	2
Graad 10	1	2
Nasionale Hoër Diploma	0	0
Meestersdiploma	0	0
Doktorsgraad	0	0
Baccalaureus Technologiae	0	0
Onderwysdiploma	0	0
Magister Technologiae	0	0
Laureatus	0	0
Totaal	45	100

© Central University of Technology, Free State

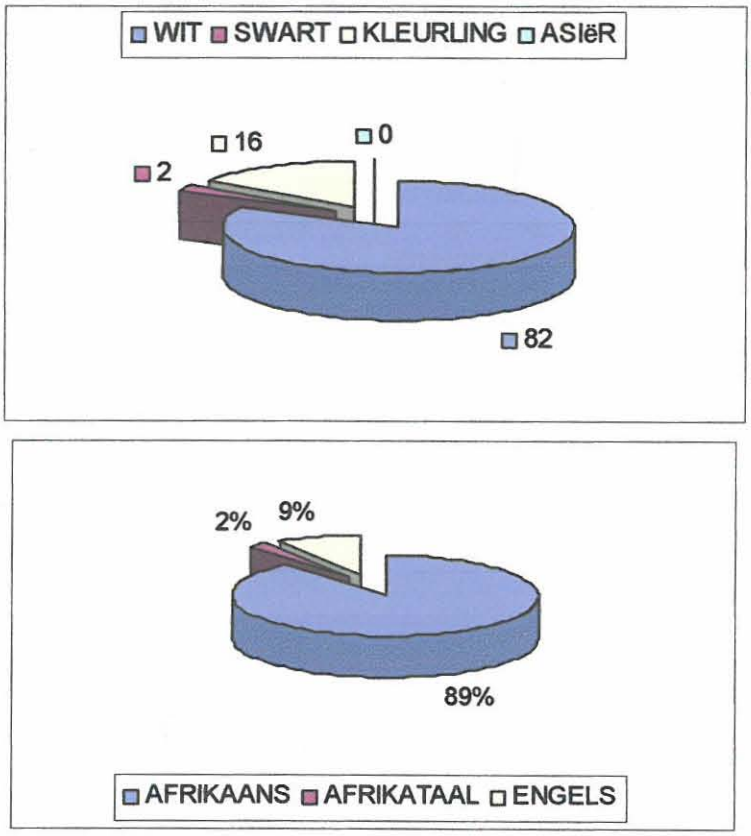
Central University of Technology, Free State

4.5.1.3 Bevolkingsgroep en huistaal

Meer as vier vyfdes van die respondente is blank (82%), 16% is Kleurlinge en slegs 2% is Swart. Geen respondent het onder die bevolkingsgroep Asiërs geval nie.

Die meeste respondente is Afrikaanssprekend (89%), terwyl 9% Engelssprekend is en slegs 2% se huistaal is 'n Afrikataal (figuur 4.2).

FIGUUR 4.2 BEVOLKINGSGROEP EN HUISTAAL

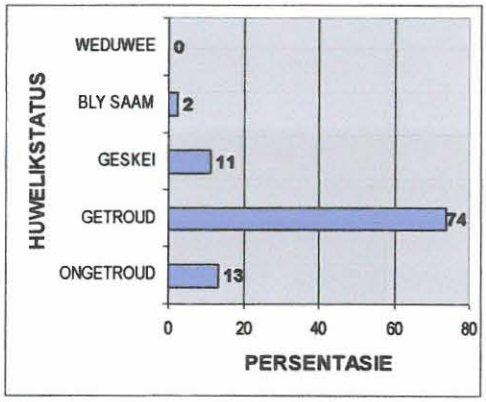


© Central University of Technology, Free State

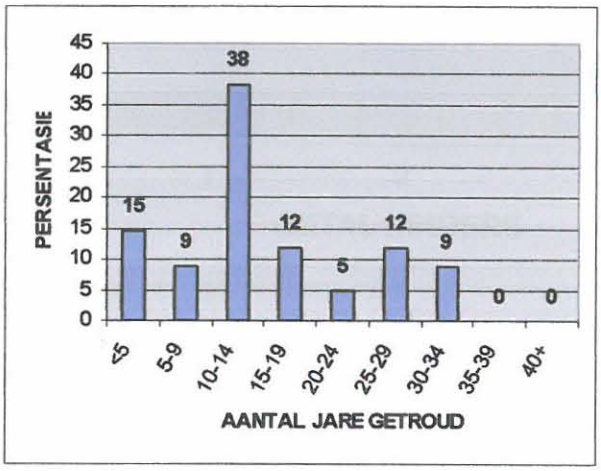
4.5.1.4 Huwelikstatus en aantal jare getroud

Verreweg die meeste (74%) van die respondente is getroud. Dertien persent is ongetroud, 11% is geskei en slegs 2% van die respondente bly saam met 'n maat. Geen van die respondente is weduwees nie. Uit die respondente wat getroud is, is 38% tussen 10 en 14 jaar getroud, wat dan ook die mediaangroep is. Nege persent val in die kategorie 5 tot 9 jaar (figuur 4.3 en 4.4).

FIGUUR 4.3 HUWELIKSTATUS



FIGUUR 4.4 AANTAL JARE GETROUD



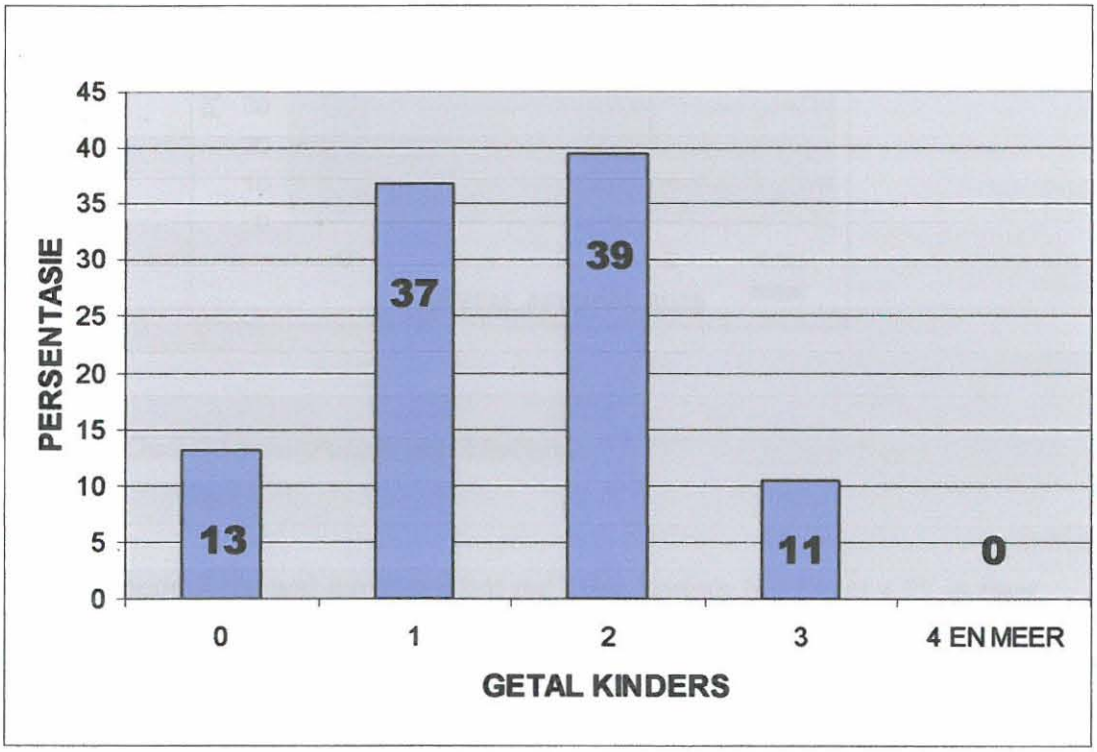
© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

4.5.1.5 Aantal kinders wat nog in die huis is, hul ouderdomsgroepe en aantal afhanklikes

Uit die studie blyk dit dat die meeste repondente (87%) nog kinders in die huis het. Slegs 13% van die repondente het geen kinders nie, of hul kinders is reeds uit die huis. Uit die responsgroep van 87% wat wel nog kinders in die huis het, het 39% twee kinders, 37% het slegs een kind en 11% het drie kinders. Geen van die respondente het vier en meer kinders nie (figuur 4.5).

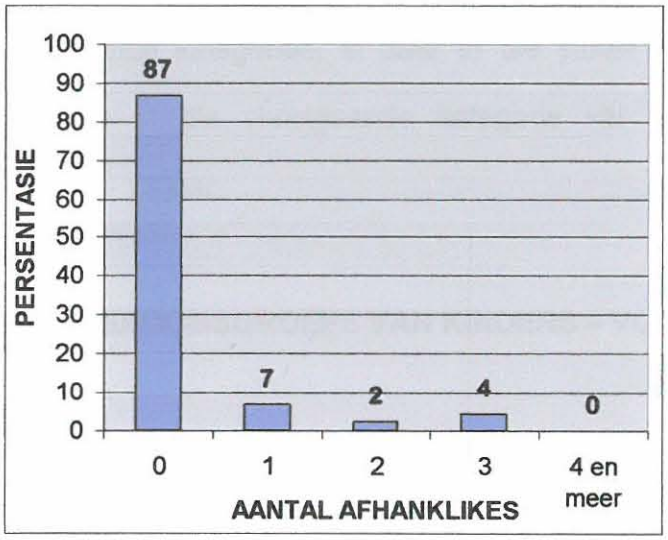
FIGUUR 4.5 AANTAL KINDERS IN DIE HUIS



© Central University of Technology, Free State

Baie min van die respondente het wel afhanklikes, buiten hul kinders en gade/maat, waarna hulle ook moet omsien. Slegs 7% van die respondente het een afhanklike om na om te sien, 2% het twee afhanklikes en 4% het drie afhanklikes. Die meerderheid (87%) het geen addisionele afhanklikes waarvoor hulle verantwoordelik is nie (figuur 4.6).

FIGUUR 4.6 AANTAL AFHANKLIKES



4.5.1.6 Ouderdomsgroepe van kinders

Uit die respondente wat aangedui het dat hulle kinders het (tabel 4.2), is daar gevind dat in die voorskoolse groep die meeste kinders in die ouderdomsgroep 4 tot 6 jaar resorteer. Die tweede meeste kinders val in die ouderdomsgroep 1 tot 3 jaar en slegs 4 is jonger as een jaar.

© Central University of Technology, Free State

By die skoolgaande kategorie kinders, is aangedui dat die meerderheid in die ouderdomsgroep 10 tot 13 jaar resorteer. In die ouderdomsgroep 14 tot 20 jaar is daar 9 skoolgaande kinders en in die ouderdomsgroep 6 tot 9 jaar, is daar 8 skoolgaande kinders..

In die kategorie naskoolse kinders is daar 9 kinders in die ouderdomsgroep 16 – 21 jaar.

Uit al drie bogenoemde kategorieë, is daar in die studie bevind dat die meerderheid kinders in die skoolgaande kategorie val en wel in die ouderdomsgroep 10 – 13 jaar.

TABEL 4.3.1 OUDERDOMSGROEPE VAN KINDERS – VOORSKOOLS

VOORSKOOLSE KINDERS		
Ouderdom	Aantal	Persentasie
0-11 maande	4	24
1 – 3 jaar	6	35
4 – 6 jaar	7	41
TOTAAL	17	100

© Central University of Technology, Free State

TABEL 4.3.2 OUDERDOMSGROEPE VAN KINDERS – SKOOLGAANDE

SKOOLGAANDE KINDERS		
Ouderdom in jare	Aantal	Persentasie
6 – 9 jaar	8	28
10 – 13 jaar	12	41
14 – 20 jaar	9	31
TOTAAL	29	100

TABEL 4.3.3 OUDERDOMSGROEPE VAN KINDERS – NASKOOLS

NASKOOLSE KINDERS		
Ouderdom in jare	Aantal	Persentasie
16 – 21 jaar	9	90
22+	1	10
TOTAAL	10	100

4.5.2 Werksomgewing

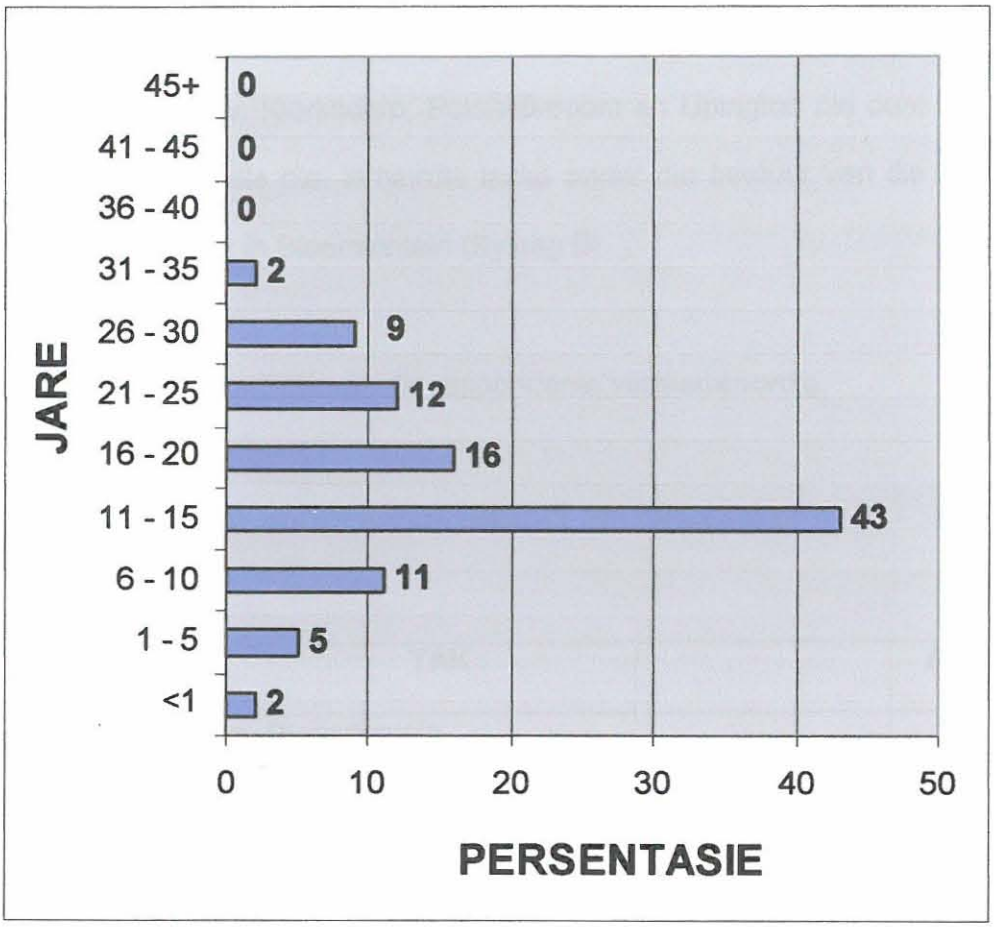
4.5.2.1 Jare diens by 'n bank of finansiële instelling

Die meerderheid van die respondente (43%) werk tussen 11 en 15 jaar by 'n finansiële instelling (figuur 4.7). Die gemiddelde aantal jare diens beloop 14 jaar.

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2005 -05- 9 –
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.7 JARE DIENS BY BANK/FINANSIëLE INSTELLING



Daar is een respondent met 28 jaar diens by ABSA en een kandidaat wat slegs 4½ maande in diens is.

4.5.2.2 ABSA-tak waar respondente werksaam is

Respons vanoor die hele Vrystaat-streek is ontvang (tabel 4.4) en slegs een respondent het nie aangetoon by watter tak sy werksaam is nie. Die grootste

© Central University of Technology, Free State

respons was vanuit die Bloemfontein Brandwag-tak, waar 7 respondente gereageer het.

Alhoewel Kimberley, Klerksdorp, Potchefstroom en Upington nie deel is van die Vrystaat-provinsie nie, is hierdie takke onder die bestuur van die ABSA Streekshoofkantoor in Bloemfontein (Bylaag B).

Bloemfontein is deur 57% van die respondente verteenwoordig.

TABEL 4.4 TAK WAAR RESPONDENT WERKSAAM IS

TAK	AANTAL
Besigheidsentrum, Bloemfontein	2
Brandwag, Bloemfontein	7
Dewetsdorp	1
Harrismith	1
Hyperama, Bloemfontein	1
Kimberley	1
Klerksdorp	2
Konsultante, Bloemfontein	1
Ladybrand	1
Maitlandstraat, Bloemfontein	6
Medium besigheid	1
Parys	1

© Central University of Technology, Free State

TAK	AANTAL
Pertrusburg	1
Potchefstroom	1
Provinsiale Hoofkantoor, Bloemfontein	3
Sanlam Sentrum, Bloemfontein	1
Senekal	1
Upington	1
Versekering, Bloemfontein	3
Viljoenskroon	1
Virginia	2
Warden	1
Welkom	2
Wesselsbron	1
Winburg	1
Tak onbekend[1]	1
Totaal	45

4.5.2.3 Pos wat tans beklee word en die aantal jare in huidige pos

Die pos as toesighouer word die meeste verteenwoordig deur 11 uit die 45 respondente (tabel 4.5).

[1] Tak onbekend: een respondent het nie aangedui by watter tak sy werksaam is nie.

© Central University of Technology, Free State

In die kategorie topvlakbestuursposisie word die pos van Takbestuurder (16%) die meeste verteenwoordig. In die kategorie middelvlakbestuursposisie word die pos van Departementshoof / Afdelingshoof (13%) die meeste verteenwoordig, en in die kategorie toesighoudende poste word die pos van Toesighouer (24%) die meeste verteenwoordig.

TABEL 4.5 POSTE DEUR RESPONDENTE BEKLEE

BESTUURSPOSISIE	POS	AANTAL
Topvlak	Streeksbestuurder	1
	Takbestuurder	7
	Bestuurder	2
	Onderskrywingsbestuurder	1
	Verhoudingsbestuurder	5
Middelvlak	Takkoördineerder / administrateur	2
	Departementshoof / Afdelingshoof	6
	Spanleier	1
	Besigheidsanalis	2
	Konsultant	2
	Portefeulje administrateur	1
	Onderskrywingsklerk	3
Toesighoudend	Toesighouer	11
	Senior Administratiewe Beampte	1
	Totaal	45

© Central University of Technology, Free State

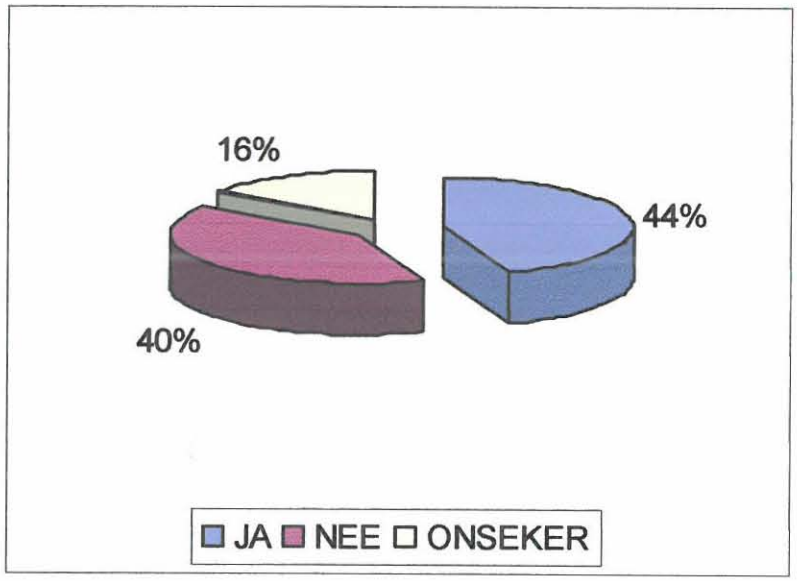
Die gemiddelde aantal jare wat 'n respondent haar huidige pos beklee is 3 jaar en 3 maande. Die langste wat 'n respondent haar huidige pos beklee is 15 jaar en die kortste is 1 maand.

4.5.2.4 Poste tradisioneel deur 'n man gevul

Uit die studie blyk dit dat 44% van die poste wat huidiglik deur vroulike werknemers van ABSA beklee word, tradisioneel deur manlike kollegas gevul was.

Veertig persent van die respondente noem dat die pos nie tradisioneel deur 'n man gevul is nie, en 16% is onseker of 'n manlike kollega voor hulle in die pos in diens was.

FIGUUR 4.8 POSTE TRADISIONEEL DEUR 'N MAN GEVUL



© Central University of Technology, Free State

4.5.2.5 Spanwydte van leiding[2]

Respondente gee gemiddeld leiding aan 14 ondergeskiktes in die werksomgewing. Die meeste ondergeskiktes waarvoor 'n spesifieke respondent verantwoordelik is, is 98.

Die gemiddelde aantal manlike kollegas wat onder 'n vroulike bestuurder werk, is drie. Die respondent wat die meeste manlike ondergeskiktes het, beloop 50 uit 'n totaal van 78 ondergeskiktes. Slegs 19% (117 uit 629) van die totale aantal ondergeskiktes is manlike kollegas.

Alle respondente het aangedui dat aanvaarding deur hul vroulike kollegas positief is. Slegs een uit die 45 respondente het aangedui dat aanvaarding deur haar manlike kollegas negatief is. Dié respondent het aangedui dat sy geen direkte ondergeskiktes het nie. Dit mag wees dat hulle in ander departemente of takkantore werksaam is.

Aan die hand van die vraag of die respondent ondersteunend is teenoor haar vroulike kollegas en of sy hulle sien as 'n bedreiging, het die respondente as volg geantwoord: die meerderheid (91%) ondersteun hul vroulike kollegas en sien hul glad nie as 'n bedreiging nie. Slegs 9% het aangedui dat hulle neutraal teenoor hul vroulike kollegas staan.

[2] Spanwydte van leiding word gedefinieer as die aantal ondergeskiktes waaroor 'n leier effektief beheer kan uitoefen (Quible, 2001:17).

© Central University of Technology, Free State

4.5.2.6 Die ervaring, oorsake en voorkoming van konflik

Slegs 13% van die respondente het aangedui dat hulle baie konflik in die werksomgewing ervaar, teenoor 87% wat weinig of geen konflik in die werksomgewing ervaar nie (tabel 4.6).

TABEL 4.6 ERVARING VAN KONFLIK

ERVARING VAN KONFLIK	AANTAL	PERSENTASIE
Uiters baie	0	0
Baie	6	13
Weinig	36	80
Geen	3	7
Totaal	45	100

Die hoofoorsaak van konflik (tabel 4.7) is botsende persoonlikhede (29%). Daarna volg swak kommunikasie (17%), verskille in waardes (15%), kultuurverskille (14%), verskille in bestuurstyle (13%) en verskille in behoeftes (8%). Kompetisie vir nuwe kliënte, swak luistervaardighede en die respondente wat voel hul pos is in gedrang is elk onderskeidelik verteenwoordig deur 1%.

© Central University of Technology, Free State

TABEL 4.7 OORSAKE VAN KONFLIK

OORSAAK	AANTAL	PERSENTASIE
Bots van persoonlikhede	21	29
Swak kommunikasie	12	17
Verskille in waardes	11	16
Kultuurverskille	10	14
Verskille in bestuurstyl	9	13
Verskille oor behoeftes	6	8
Pos in gedrang	1	1
Kollegas luister nie na mekaar	1	1
Kompetisie vir nuwe kliënte ("*targets*")	1	1
Totaal	72	100

Die meeste respondente (82%) het aangedui dat hulle suksesvol is in die voorkoming of oplossing van konfliksituasies.

4.5.2.7 Bestuursvaardighede

Ten einde hul bestuusvaardighede te verbeter het die meeste respondente aangedui dat hulle wel hulp benodig in die volgende areas: opleiding in konflikhantering (65%), kommunikasievaardighede (65%), multikulturele opleiding (65%) en bestuur van diversiteit (64%). Dit wil dus voorkom of deurgaans twee derdes van die respondente 'n behoefte aan die genoemde opleiding het (tabel 4.8).

© Central University of Technology, Free State

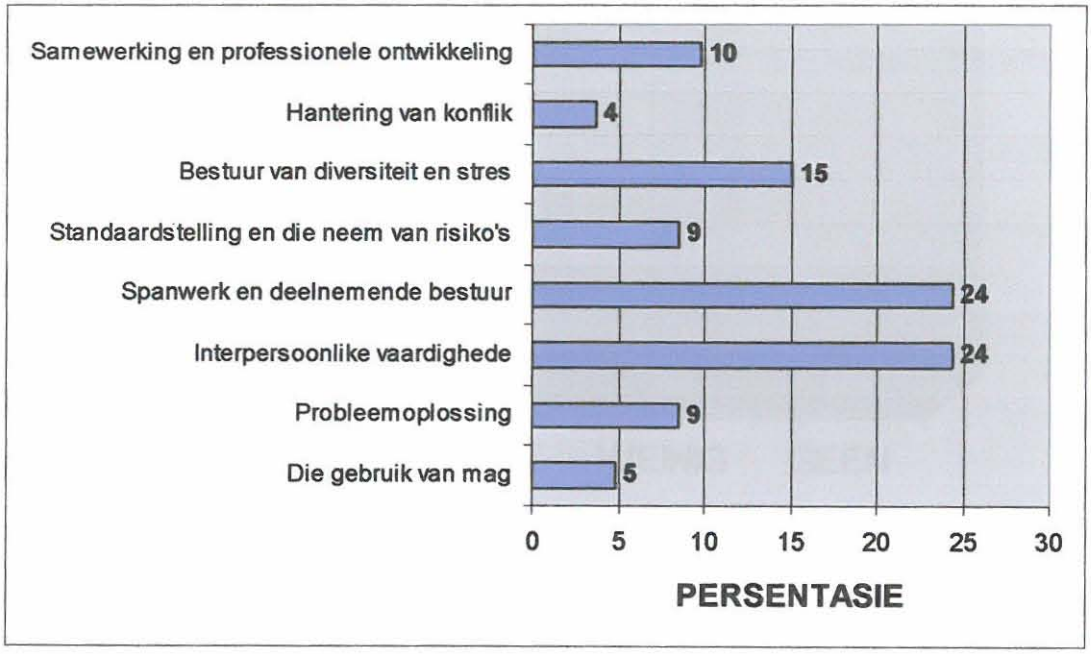
TABEL 4.8 HULP WAT ABSA BEHOORT TE VERSKAF OM BESTUURS-VAARDIGHEDE TE VERBETER

AKSIE	JA	ONSEKER	NEE
Opleiding in konflikhantering	65%	8%	27%
Kommunikasievaardighede	65%	11%	24%
Multikulturele opleiding	65%	19%	16%
Bestuur van diversiteit	64%	14%	22%

Die bestuurstyl toegepas deur mans en dié van dames verskil, en die respondente het die areas waar hul bestuurstyl positief verskil van dié van hul manlike kollegas (figuur 4.8) as volg aangedui: interpersoonlike vaardighede, spanwerk en deelnemende bestuur het elk 'n 24% verteenwoordiging getoon, bestuur van diversiteit en stres 16% en samewerking en professionele ontwikkeling 10%. Probleemoplossing, standaardstelling en neem van risiko's het elk 'n 9% verteenwoordiging getoon, en die gebruik van mag 'n 5% verteenwoordiging. Die hantering van konflik deur vroue teenoor mans het die kleinste positiewe verskil getoon, naamlik 4%.

© Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.9 AREAS WAAR VROULIKE BESTUURDERS 'N BETER BESTUURSTYL TOON TEENOOR DIé VAN HUL MANLIKE KOLLEGAS

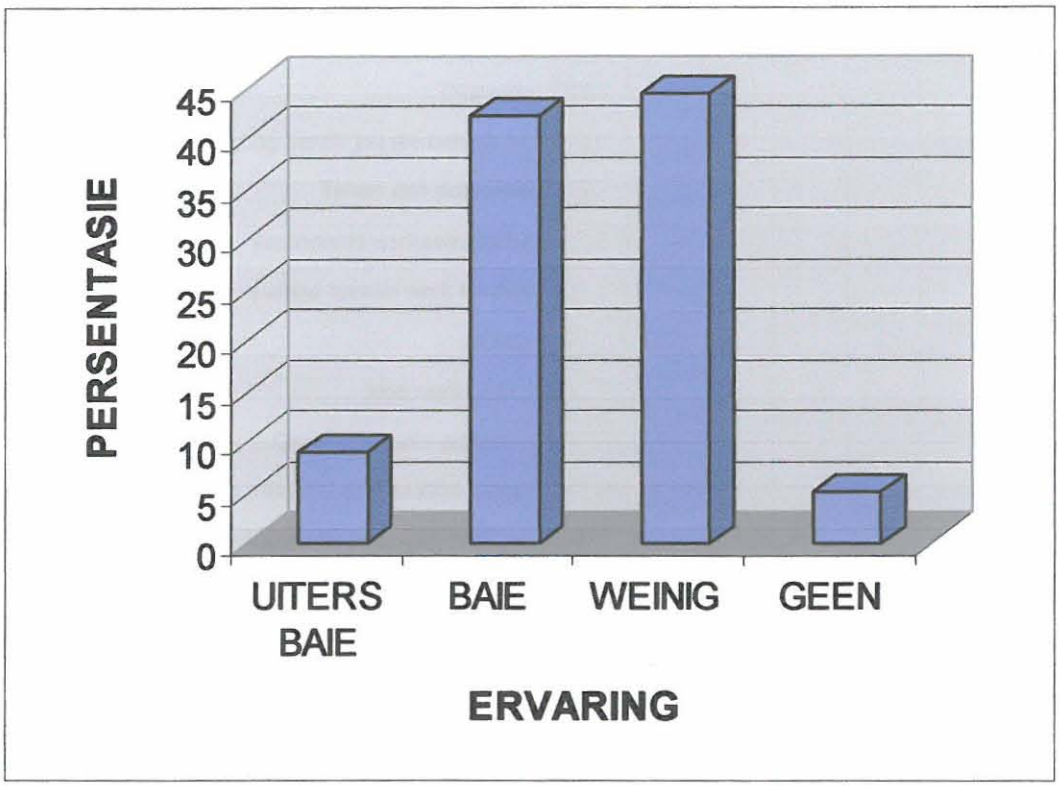


4.5.2.8 Die ervaring, oorsake en vermindering van stres

Vyf-en-negentig persent van die respondente ervaar wel stres in die werksomgewing. Nege persent ervaar uiters baie stres, terwyl 42% baie en 44% weinig stres ervaar (figuur 4.10).

© Central University of Technology, Free State

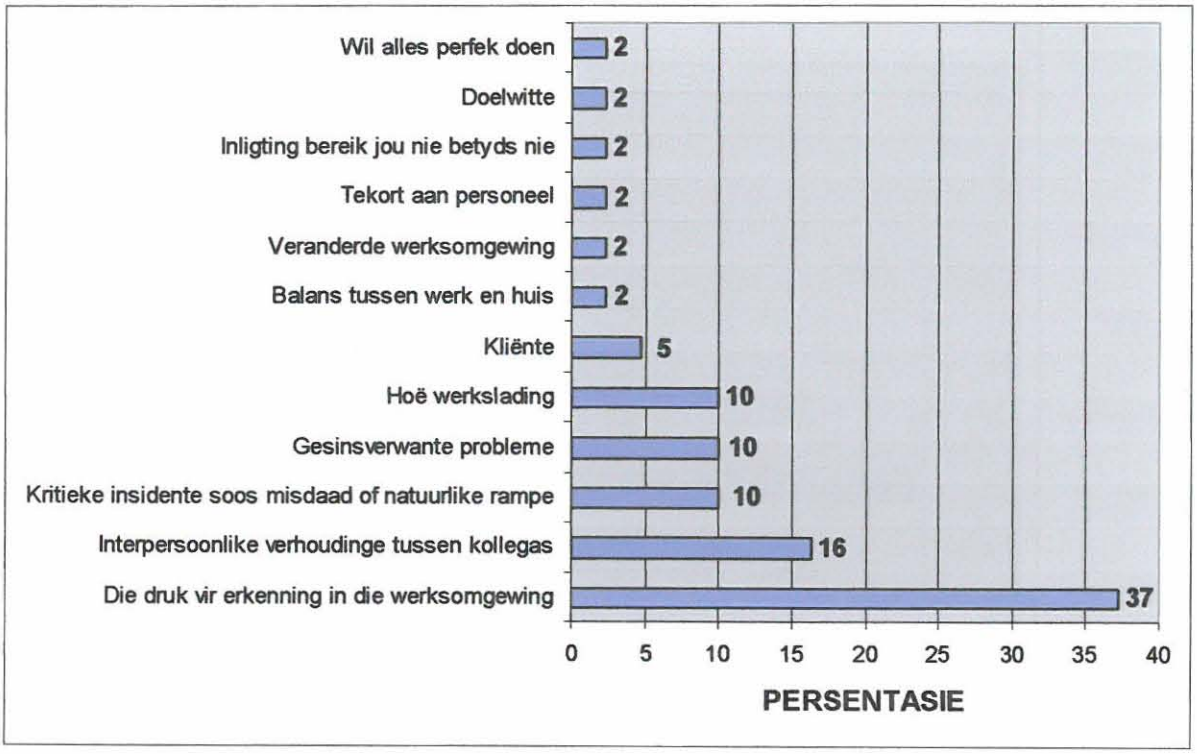
FIGUUR 4.10 ERVARING VAN STRES IN DIE WERKSOMGEWING



Die grootste oorsaak van stres blyk te wees druk vir erkenning in die werksomgewing (37%). Daarna volg interpersoonlike verhoudinge tussen kollegas (16%), kritieke insidente soos misdaad of natuurrampe (10%), gesinsverwante probleme (10%), hoë werkslading (10%) en kliënte (5%). Balans tussen huis en werk, veranderde werksomgewing, tekort aan personeel, inligting wat jou nie betyds bereik nie, doelwitte en die feit dat jy alles perfek wil doen, het elk 'n 2% verteenwoordiging getoon (figuur 4.11).

© Central University of Technology, Free State

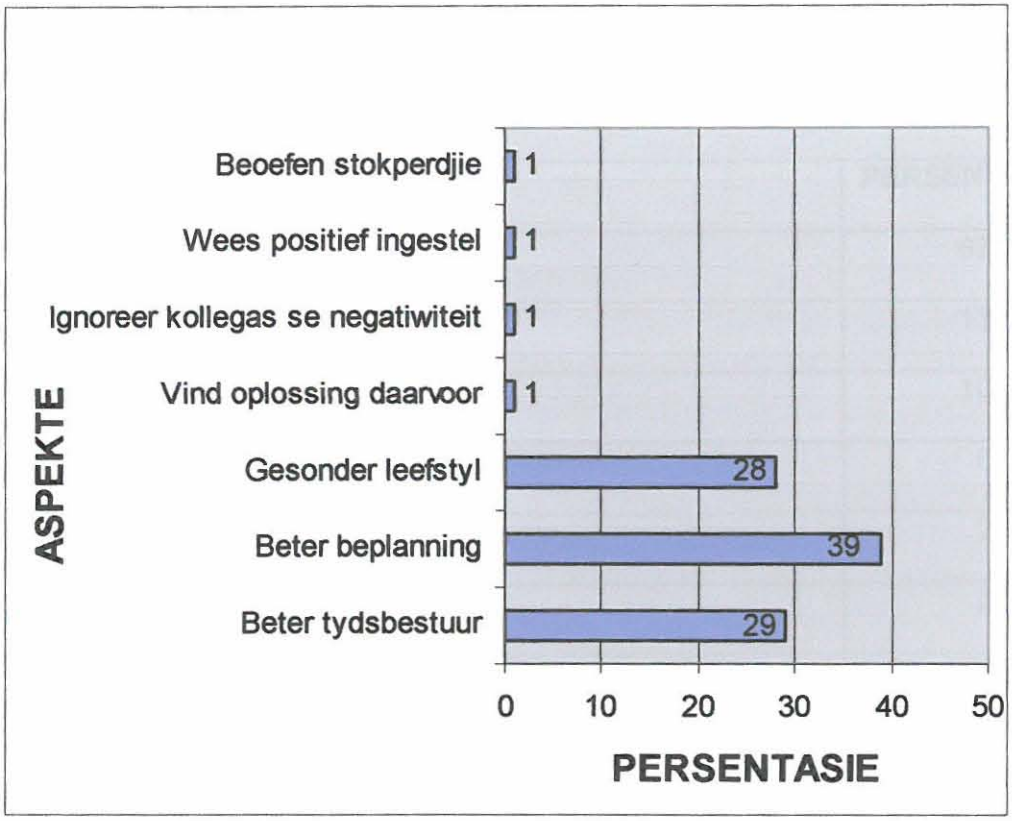
FIGUUR 4.11 OORSAKE VAN STRES



Die mees gesogte wyse van stresvermindering is beter beplanning (38%). Beter tydsbestuur (29%) en 'n gesonder leefstyl (28%) kan stres ook noemenswaardig verminder. Die respondente het ook die volgende aspekte gelys (elk met 'n 1% verteenwoordiging) as maniere om stres te verminder: vind 'n oplossing vir die stresprobleem, ignoreer kollegas se negatiwiteit, wees positief ingestel en beoefen 'n stokperdjie (figuur 4.12).

© Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.12 STRESVERMINDERING



4.5.2.9 Negatiewe aspekte in werksomgewing

Twee-derdes (67%) van die respondente het geen negatiewe aspekte in die werksomgewing ervaar nie. Diskriminasie het wel voorgekom teenoor Blanke (13%) sowel as Swart respondente (6%). Rassekonflik is deur 10% van die respondente ervaar, en 2% van die respondente het sosiale nie-aanvaarding en seksuele teistering as negatiewe aspekte aangedui (tabel 4.9).

© Central University of Technology, Free State

TABEL 4.9 ERVARING VAN NEGATIEWE ASPEKTE IN DIE WERKSOMGEWING

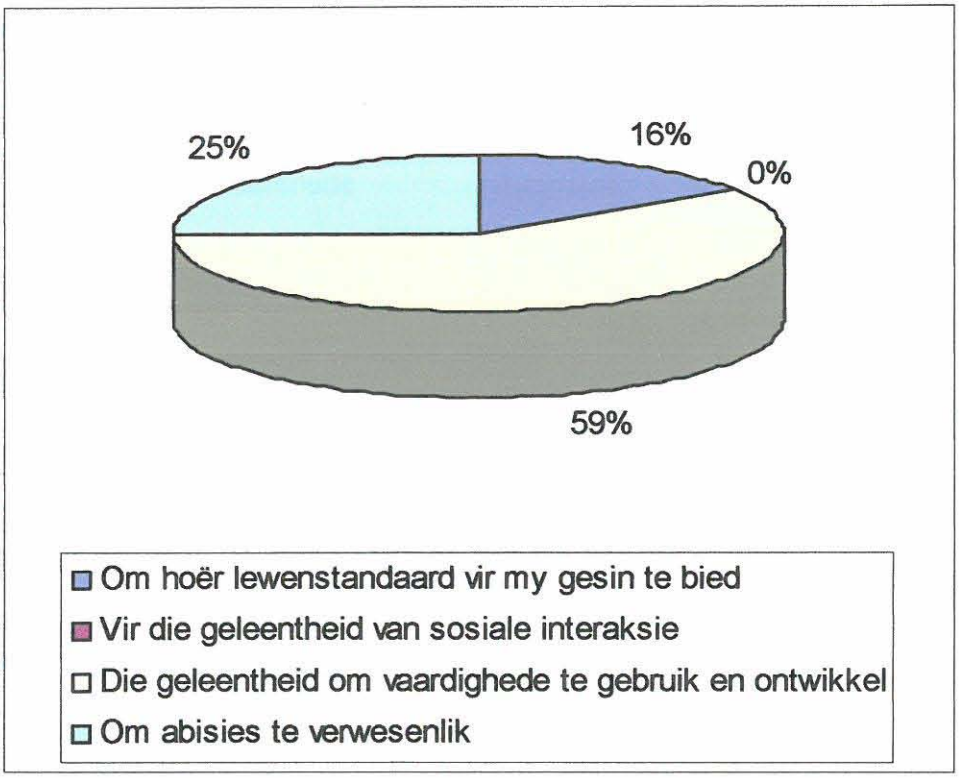
NEGATIEWE ASPEKTE	PERSENTASIE
Geen negatiewe aspek	67
Diskriminasie teen u as wit vrou	13
Rassekonflik	10
Diskriminasie teen u as swart vrou	6
Sosiale nie-aanvaarding	2
Seksuele teistering	2
Totaal	100

4.5.2.10 Die hoofrede waarom beroep gevolg word

Die hoofrede waarom die meeste van die respondente (59%) hul beroep volg, is die feit dat hulle 'n geleentheid het om hul vaardighede te gebruik en te ontwikkel (figuur 4.13). Die tweede grootste rede is om hul ambisies te verwesenlik (25%), en daarna volg die geleentheid om 'n hoër lewenstandaard vir hul gesinne te bied (16%). Geen respondent het die "geleentheid tot sosiale interaksie" as rede aangevoer waarom sy 'n beroep volg nie.

© Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.13 HOOFREDE WAAROM BEROEP GEVOLG WORD



4.5.2.11 Ondersteuning van werkgewer

Die werkgewer ondersteun die respondente op die volgende wyses: betaal vir studies (51%), heropleidingsgeleenthede (20%), ekstra verlof word toegestaan indien kinders siek is (8%) en skiktyd word gebied (7%). Verdere ondersteuning sluit in: ekstra verlof word toegestaan indien 'n familielid siek is (5%), werkgewer behandel manlike kollegas en vroulike kollegas dieselfde (3%), en die werkgewer ondersteun die respondente in alles (2%). Twee persent van die respondente het aangedui dat hulle geen ondersteuning van hul werkgewer ontvang nie (tabel 4.10).

© Central University of Technology, Free State

TABEL 4.10 ONDERSTEUNING VAN DIE WERKGEWER

TIPE ONDERSTEUNING	AANTAL[3]	PERSENTASIE
Betaal vir studies	30	51
Heropleidingsgeleenthede	12	20
Ekstra verlof indien kinders siek is	5	9
Skiktyd	4	7
Ekstra verlof indien 'n familielid siek is	3	5
Behandel manlike en vroulike kollegas dieselfde	2	3
Geen ondersteuning	2	3
Ondersteuning in alles	1	2
Totaal	59	100

4.5.2.12 Uittrede uit beroepswêreld

Slegs 22% van die respondente het aangedui dat hulle wel vir 'n tydperk uit die beroepswêreld getree het. Kraamverlof is as die enkele rede daarvoor gegee. Die gemiddelde tydperk van uittrede was 13 maande.

[3] Die respondente kon meer as een aspek op die vraelys aandui.

© Central University of Technology, Free State

4.5.2.13 Werksomstandighede: werksure, middagete, oortyd en vervoer

Uit die studie blyk dit dat die werksomstandighede redelik konsekwent is. Die amptelike werksure is òf van 08:00 tot 17:00 (49%) òf van 08:00 tot 16:30 (49%). Slegs 2% van die respondente het aangedui dat hulle van 07:00 tot 17:00 werk.

Dit blyk dat middagete in verreweg die meeste gevalle (87%) 45 minute duur, en dat 9% van die respondente slegs 'n 15 minute middagete neem. Van die respondente het aangedui dat hulle middagete slegs by uitsondering neem (2%) of dat daar geen formele middagetensuur (2%) is nie (tabel 4.11).

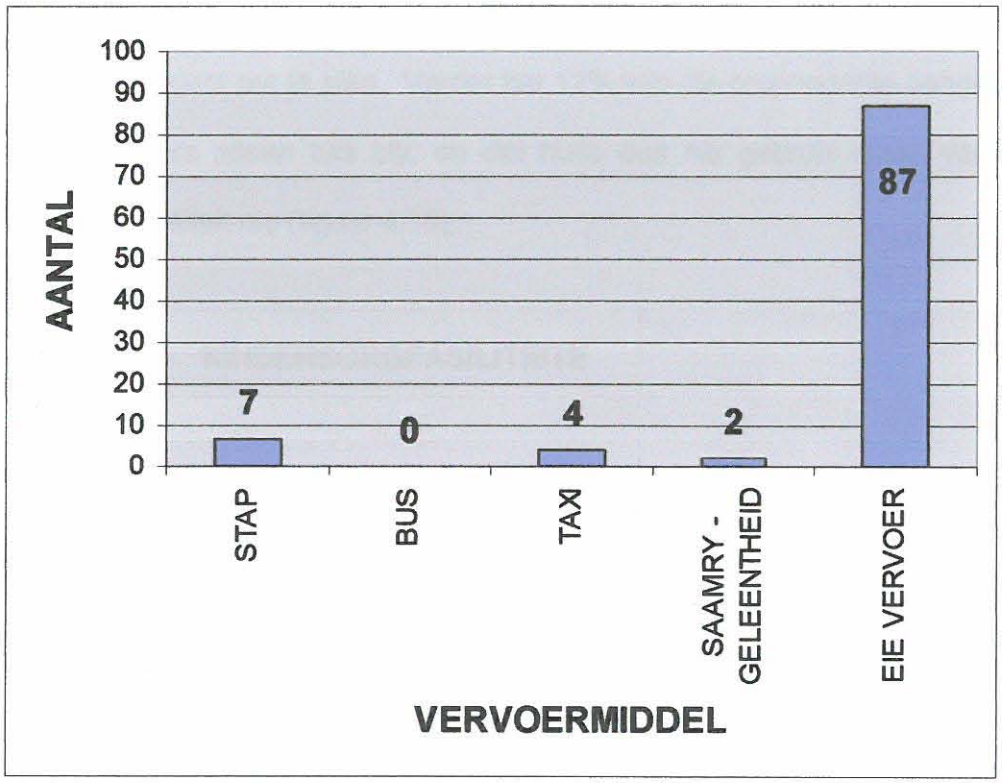
TABEL 4.11 LENGTE VAN MIDDAGETE

LENGTE VAN MIDDAGETE	AANTAL	PERSENTASIE
Geen formele middagetensuur	1	2
Middagete by uitsondering	1	2
15 minute	4	9
30 minute	0	0
45 minute	39	87
1 uur	0	0
Langer as 1 uur	0	0
Totaal	45	100

© Central University of Technology, Free State

Die meerderheid van die respondente (87%) maak gebruik van eie vervoer na en van die werk. Sewe persent van die respondente stap werk toe, 4% maak gebruik van 'n taxi en 2% van 'n saamrygeleentheid[4]. Geen respondent maak gebruik van busvervoer nie (figuur 4.14).

FIGUUR 4.14 VERVOER NA EN VAN DIE WERK



[4] Die vraag is aan die respondente gestel of hulle van 'n saamryklub gebruik maak en geen een van die respondente het daarop gereageer nie. Dit kan toegeskryf word aan die feit dat respondente 'n saamrygeleentheid en 'n saamryklub as een konsep beskou. Die doel van die vraag was egter om die verskil aan te dui dat respondente wat van 'n saamrygeleentheid gebruik maak nie oor eie vervoer beskik nie, terwyl respondente wat aan 'n saamryklub behoort wel oor eie vervoer beskik, maar beurte maak om as 'n groep saam te ry deur van elke lid in die groep se motor gebruik te maak.

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2008 -05- 27
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

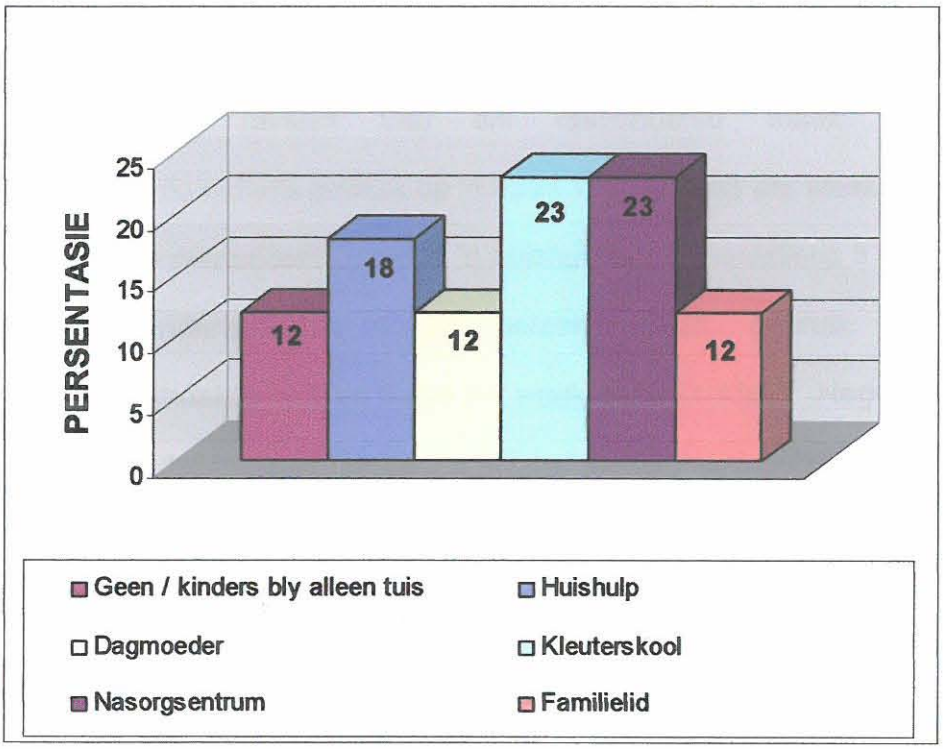
© Central University of Technology, Free State

4.5.3 Huishouding

4.5.3.1 Kindersorgfasiliteite

Daar is gevind dat die fasiliteite wat die meeste deur die respondente gebruik word, 'n kleuterskool (23%) en nasorgsentrum (23%) is. Die huishulp is ook 'n gewilde keuse om na die kinders om te sien (18%). 'n Familielid of 'n dagmoeder word elk onderskeidelik deur 12% van die respondente gebruik om na die kinders om te sien. Verder het 12% van die respondente aangedui dat hul kinders alleen tuis bly, en dat hulle dus nie gebruik maak van 'n kindersorgfasiliteit nie (figuur 4.15).

FIGUUR 4.15 KINDERSORGFASILITEITE



© Central University of Technology, Free State

TABEL 4.12 GEBRUIK VAN 'N HUISHULP/SKOONMAAKDIENS

AANTAL DAE PER WEEK	AANTAL	PERSENTASIE
Geen dae	4	9
1 dag per week	11	25
2 dae per week	5	11
3 dae per week	5	11
4 dae per week	2	4
5 dae per week	9	20
Elke werkdag, insluitend naweke	9	20
Totaal	45	100

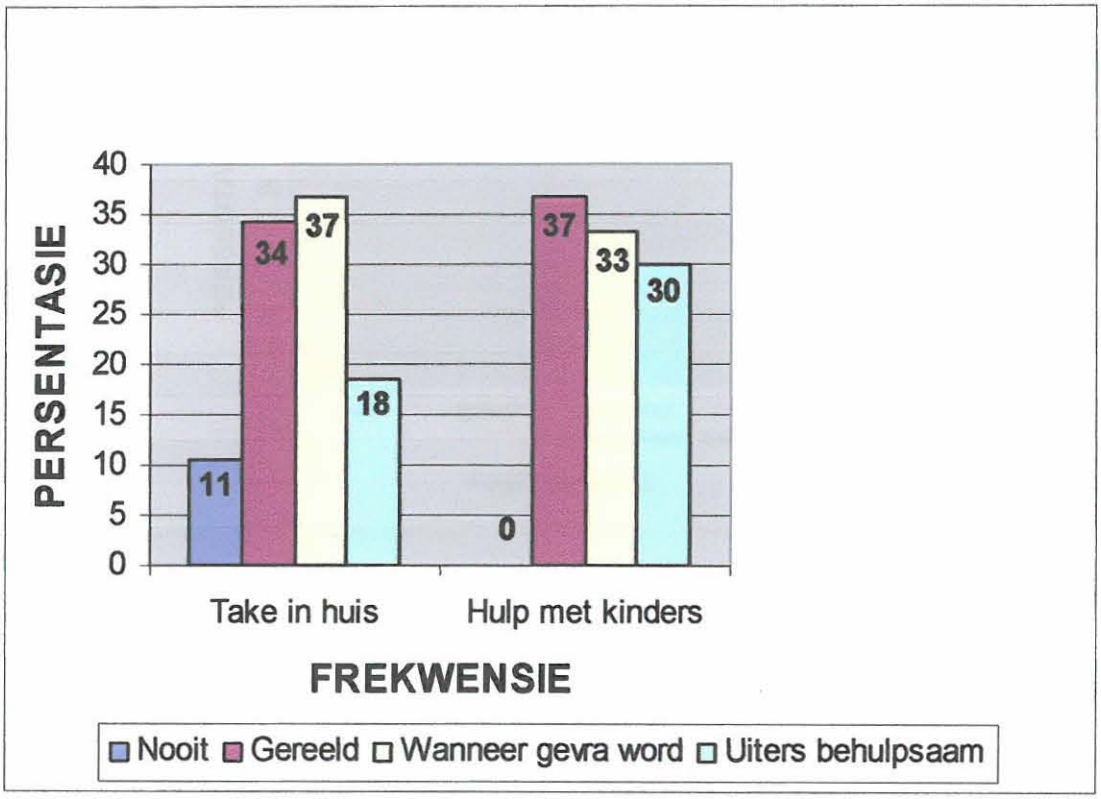
Uit die studie blyk dit dat die eggenoot/maat tog in 'n mate hulp aan die respondent verskaf. Met take in die huis help die eggenoot/maat wel wanneer hy gevra word om iets te doen (37%). Verder noem respondente dat hul eggenoot/maat gereeld help (34%), en sommige respondente se eggenote/maats is uiters behulpsaam (18%). Elf persent van die respondente het aangedui dat hul eggenoot/maat nooit met take in die huis help nie.

Dit wil voorkom asof die eggenote/maat meer gewillig is om met die kinders as met take te help. Sewe-en-dertig persent help gereeld met die kinders, 33% wanneer hulle om hulp gevra word, en 30% is uiters behulpsaam. Geen respondent se eggenoot/maat het aangedui dat hy/sy totaal onbetrokke is by die kinders nie.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.16 HULP VANAF DIE EGGENOOT/MAAT

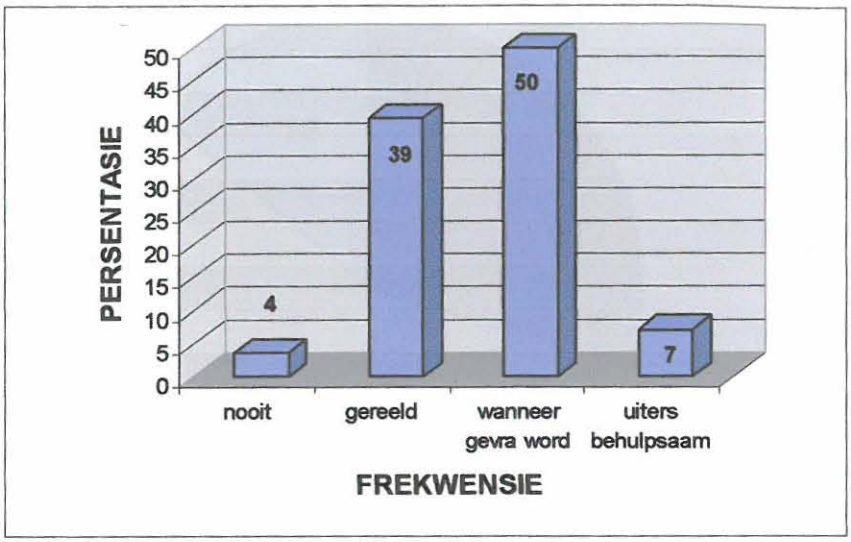


Die helfte van die respondente het aangedui dat hul kinders in die huis wel hulp aanbied wanneer hulle gevra word. Gereelde hulp word deur 39% van die respondente se kinders verskaf, 7% is uiters behulpsaam en 4% help nooit met take in die huis nie.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.17 HULP VANAF KINDERS



4.5.3.4 Skuldgevoel

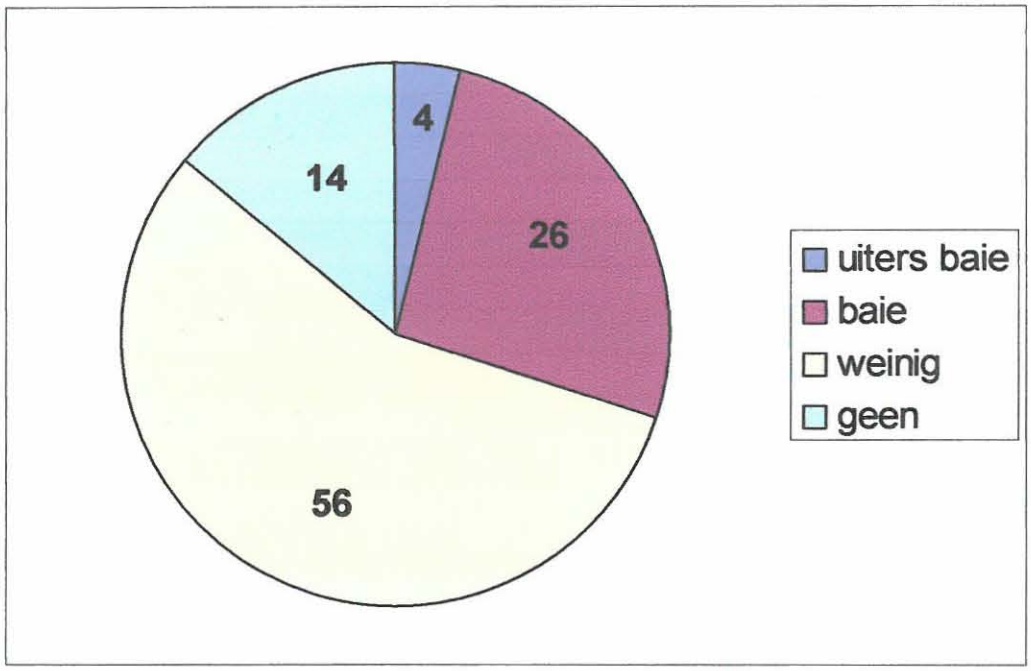
Na aanleiding van die vraag of die respondent skuldig voel oor die feit dat sy werk, het die meerderheid (70%) aangetoon dat hulle nie skuldig voel nie. Slegs 23% voel wel skuldig omdat hulle werk en 7% is onseker oor hul gevoel.

4.5.3.5 Bykomende stres as gevolg van die veelvuldige rol wat vervul word

Stres word deur 86% van die respondente ervaar. Vier persent van die respondente het aangedui dat hulle uiters baie bykomende stres ervaar weens hul veelvuldige rol. Ses-en-twintig persent ervaar baie stres en 56% ervaar weinig stres (figuur 4.18).

© Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.18 ERVARING VAN BYKOMENDE STRES



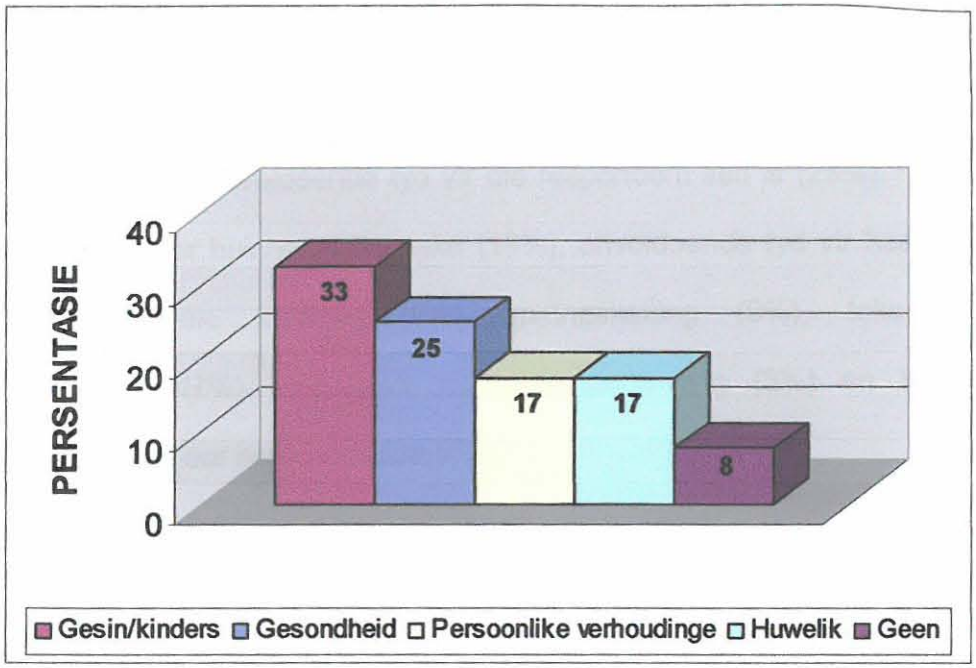
4.5.3.6 Eise van die beroep

Dit wil voorkom of die eise van die beroep en die veelvuldige rol wat respondente vervul, wel 'n nadelige effek op sekere aspekte het (figuur 4.19). Die respondente het aangedui (respondente kon meer as een aspek gekies het) dat daar 'n negatiewe effek op die gesin/kinders (33%) is, op die gesondheid van die respondente (25%) en op persoonlike verhoudinge en die huwelik (elk 17% onderskeidelik). Agt persent van die respondente het aangedui dat die eise van die beroep en die veelvuldige rol geen negatiewe effekte het nie.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

FIGUUR 4.19 DIE EISE VAN DIE BEROEP



4.5.4 Algemeen

4.5.4.1 Die mees positiewe aspekte

Daar is aan die respondente gevra om die twee mees positiewe aspekte van die veelvuldige rol wat hulle vervul, aan te dui. Uit die studie blyk dit dat die mees positiewe aspek selfverwesenliking (32%) is. Daarna volg belonende werksondervinding (16%), positiewe eiewaarde (14%), roluitbreiding (11%), finansiële vergoeding (8%), uitbreiding van sosiale netwerke (8%), belonende moederlike ondervinding (8%) en laastens belonende huweliksondervinding (3%).

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

4.5.4.2 Die mees negatiewe aspekte

Daar is ook aan die respondente gevra om die twee mees negatiewe aspekte van die veelvuldige rol aan te dui. Respondente het aangedui dat die mees negatiewe aspek onvoldoende tyd vir die respondent self is (28%). Daarna volg kommer oor huishoudelike take (19%), onvoldoende tyd vir haar gesin (19%), finansiële kommer (9%), geringskatting (9%), tekort aan ondersteuning (7%), negatiewe huweliksondervinding (5%) en laastens ontevredenheid oor haar werksure (4%).

4.5.4.3 Bykomende aspekte

Twee oop tipe vrae is ook aan die respondente gestel. Hulle is gevra om bykomende aspekte te lys wat hulle ten opsigte van hul veelvuldige rol geniet en wat hulle graag sou wou verander.

Die respons ten opsigte van die eersgenoemde vraag was as volg:

- "Die gevoel dat ek benodig word in die werksomgewing".
- "Ek is onafhanklik in die gemeenskap, maar is tog in 'n mate afhanklik van my eggenoot".
- "Erkenning en waardering".
- "Finansiële onafhanklikheid".
- "Hoër lewenstandaard wat ek aan my gesin kan bied".

© Central University of Technology, Free State

- "Jou menslike waardigheid is altyd hoog, jy lyk altyd netjies en goed versorg, aangesien jy daagliks met mense in kontak is".
- "Mag, sukses en die gevoel dat ek in beheer is van myself".
- "Vergoeding ("reward") aan myself en my gesin".
- "Sekuriteit wat ek aan my gesin kan bied".
- "Self-aktualisering".
- "Selfontwikkeling".
- "Werksomgewing is stimulerend en ek ontmoet verskillende mense".

Die respons ten opsigte van die vraag: "wat sou u graag wil verander", was as volg:

- "Kinders meer ondersteun in skoolaktiwiteite".
- "Meer tyd vir myself"
- "Meer kwaliteit tyd vir my gesin".
- "Geleentheid om skiktyd te werk (buigsame werksure)".
- "Meer tyd om alles gedoen te kry".
- "'n Bestuurder wat my probleme verstaan".
- "Tyd vir verdere studie om my salaris te verbeter om sodoende vir my kind 'n beter lewenstandaard en geleerdheid te bied".
- "Wil nie Saterdae werk nie, want dit is 'n gesinsdag".
- "Om manlike kollegas te laat besef dat vroue nie net die pos gekry het as gevolg van die gelykheidsbeleid nie".
- "Halfdag-pos".

© Central University of Technology, Free State

- "Ek moes elke keer my pos wat ek gevul het prys gee as my eggenoot verplaas word".
- "Die tydsverdeling tussen my werk, tyd vir myself en tyd vir my gesin".

4.6 SAMEVATTING

Die vrae wat in die vraelys opgeneem is, is gebaseer op die kennis wat bekom is uit die teoretiese verdieping van die onderwerp en 'n voorafondersoek.

Die data is deur middel van 'n vraelys wat aan respondente gestuur is, ingesamel. Die opname het 'n totaal van 45 voltooide vraelyste opgelewer wat rekenaarmatig verwerk is.

Die resultate van die ondersoek is uiteengesit onder verskeie hoofde soos gemeld in paragraaf 4.5.

Hierdie empiriese resultate dien as basis vir hoofstuk 5 waar die gevolgtrekkings en aanbevelings uiteengesit word.

© Central University of Technology, Free State

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING

Die uitgangspunt van die studie is om deurgaans ondersoek in te stel na die aard van, verwantskappe tussen en impak van verskeie faktore (soos die ondersteuningsraamwerk binne en buite die huishouding, hedendaagse aspekte soos stres, konflik en gelykberegtiging) op die beroepsvrou op bestuursvlak.

Met hierdie hoofstuk word dus beoog om:

- uit 'n samevatting van die resultate van die studie tot gevolgtrekkings te kom;
- enkele aanbevelings, waar toepaslik, te maak; en
- terreine vir moontlike verdere navorsing aan te dui.

Aandag word eerstens aan die profiel van die beroepsvrou gegee (paragraaf 5.2). Tweedens word die werksomgewing (paragraaf 5.3), gevolg deur die huishouding (paragraaf 5.4) aangespreek, en laastens word algemene aspekte aangespreek (paragraaf 5.5).

© Central University of Technology, Free State

5.2 PROFIEL VAN DIE BEROEPSVROU

5.2.1 Bevinding

Uit die resultate wat uit die vraelys verkry is, word 'n beskrywing van die tipiese beroepsvrou in bestuursposisies by ABSA (Vrystaatstreek) as volg gegee:

'n Blanke, Afrikaanssprekende vrou tussen die ouderdom van 30 en 39 jaar, wat tussen 10 en 14 jaar getroud is met 2 skoolgaande kinders (ouderdom tussen 10 en 13 jaar) in die huis en waarvan ongeveer die helfte geen formele naskoolse kwalifikasie het nie.

Bogenoemde samevatting word deur die volgende bevindings gestaaf:

- 82% van die respondente is blank;
- 89% van die respondente is Afrikaanssprekend;
- 51% van die respondente ressorteer in die ouderdomsgroep van 30 tot 39 jaar;
- 74% van die respondente is getroud;
- 38% is tussen 10 tot 14 jaar getroud;
- 87% van die respondente het nog kinders in die huis;
- 39% het twee kinders in die huis, waarvan die meerderheid in die ouderdomsgroep 10 tot 13 jaar ressorteer; en
- 51% van die respondente het slegs Graad 12.

© Central University of Technology, Free State

5.2.2 Gevolgtrekking

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat hierdie responsgroep in die tradisionele spoor volg van matrikuleer, trou en dadelik met 'n gesin begin. Hierdie stelling kan gestaaf word deurdat 51% van die respondente in die ouderdomsgroep 30 tot 39 jaar val, en dat sodanige respondente 10 tot 14 jaar lank getroud is, wat daarop dui dat hulle min of meer op die ouderdom van tussen 20 en 25 jaar getroud is. Die gemiddelde ouderdom van die kinders is tussen 10 en 13 jaar, wat daarop dui dat hierdie respondente dadelik of gou met 'n gesin begin het. Daar kan dus aangeneem word dat hierdie vroue nie die geleentheid gehad het om eers hul loopbane te ontwikkel en te vestig voordat daar met 'n gesin begin is nie, wat moontlik meer stres op die vrou as individu plaas.

5.3 DIE WERKSOMGEWING

5.3.1 Werkservaring

5.3.1.1 Bevinding

Uit die studie blyk dit dat die meeste vroue tussen 11 en 15 jaar by 'n finansiële instelling werksaam is, met 'n gemiddeld van 14 jaar. Uit die totale responsgroep het 82% van die respondente 11 jaar en langer werkservaring.

© Central University of Technology, Free State

5.3.1.2 Gevolgtrekking

'n Gevolgtrekking wat hieruit gemaak kan word, is dat die respondente oor uitgebreide werkservaring in die bankwese beskik, wat weer 'n hoë graad van selfvertroue kan meebring.

5.3.2 Huidige pos

5.3.2.1 Bevinding

Die gemiddelde aantal jare wat die respondente hul huidige pos beklee, is slegs 3 jaar en 3 maande. Verder blyk dit uit die studie dat 44% van die respondente se poste in die verlede deur mans gevul was.

Om te voldoen aan die doel van die studie (die impak van verskeie faktore) is 'n verdere ondersoek[1] gedoen na die verband tussen die feit dat die pos tradisioneel deur 'n manlike kollega gevul was en die stresvlakke van vroulike bestuurders.

[1] Vir hierdie doel is 'n Pearson Chi-kwadraattoets uitgevoer, waar H_0 : faktor 1 is onafhanklik van faktor 2. As p-waarde < 0,05 ⇒ verwerp nulhipotese, d.w.s. daar is wel 'n verband op 'n 5% betekenispeil (95% vertroue). Bogenoemde geld vir alle toetse wat uitgevoer is en waarna in dié hoofstuk verwys word.

© Central University of Technology, Free State

5.3.2.2 Gevolgtrekking

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die Wet op Gelyke Indiensneming (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998) wel 'n invloed gehad het op die personeelsamestelling, aangesien byna die helfte (44%) van die poste wat tans deur die respondente beklee word, tradisioneel deur manlike kollegas gevul was. 'n Verdere bewys dat die Wet op Gelyke Indiensneming 'n invloed op personeelsamestelling gehad het, is die feit dat die gemiddelde aantal jare wat vroue hierdie poste beklee, slegs 3 jaar en 3 maande is.

Die Pearson Chi-kwadraattoets, waarna in paragraaf 5.3.2.1 verwys is, is uitgevoer en die p-waarde was 0.15 $\Rightarrow H_0$ nie verwerp nie, dit wil sê daar is geen verband tussen die feit dat die pos tradisioneel deur 'n manlike kollega gevul was en die stresvlakke van vroulike bestuurders nie.

Topvlakbestuursposte word deur 36% van die respondente beklee, middelvlakbestuursposte deur 38% en toesighouersposte deur 26% van die respondente. Elke bestuursvlak is dus voldoende verteenwoordig, derhalwe kan tot die gevolgtrekking gekom word dat afleidings en aanbevelings op al drie vlakke van toepassing is.

© Central University of Technology, Free State

5.3.3 Leiding

5.3.3.1 Bevinding

Met verwysing na die spanwydte van leiding gee respondente gemiddeld leiding aan 14 ondergeskiktes, waarvan 98 die meeste is.

Baie min manlike kollegas val onder die toesighouding/bestuur van die respondente, met slegs 'n gemiddeld van 3 mans waarvoor 'n respondent verantwoordelik is. Slegs een uit die 45 respondente het aangedui dat sy negatief aanvaar word deur haar manlike kollegas.

5.3.3.2 Gevolgtrekking

Alhoewel die gemiddelde aantal ondergeskiktes per bestuurder / toesighouer aansienlik hoog is, kan dit nie sonder meer as 'n negatiewe aspek beskou word nie, aangesien daar volgens Quible (2001:17) geen formule bestaan waarvolgens die ideale spanwydte van leiding bepaal kan word nie. Die aard van die werk, die vermoë van die bestuurder/toesighouer en die kennis van die ondergeskiktes is faktore wat 'n invloed kan hê op die spanwydte van leiding.

Daar kan egter aanvaar word dat, hoe groter die spanwydte van leiding, hoe minder effektief kan beheer plaasvind.

© Central University of Technology, Free State

'n Gebrek aan beheer mag op sy beurt lei tot laer produktiwiteit, swak dienslewering en onbevredigende kwaliteit.

'n Ondersoek is gedoen na die verband tussen die mate van konflik wat die respondent ervaar en die aantal ondergeskiktes waarvoor die respondent verantwoordelik is.

Die Pearson Chi-kwadraattoets is uitgevoer en die p-waarde was 0.6 $\Rightarrow H_o$ nie verwerp nie, dit wil sê daar is geen verband tussen die ervaring van konflik en die aantal ondergeskiktes waarvoor die respondent verantwoordelik is nie.

'n Verdere ondersoek is ook gedoen na die verband tussen die mate van stres wat die respondent ervaar en die aantal ondergeskiktes waarvoor die respondent verantwoordelik is. Die Pearson Chi-kwadraattoets is uitgevoer en die p-waarde was 0.46 $\Rightarrow H_o$ nie verwerp nie, dit wil sê daar is geen verband tussen die ervaring van stres en die aantal ondergeskiktes waarvoor die respondent verantwoordelik is nie.

Met slegs een respondent wat negatief deur haar manlike kollegas aanvaar word, kan daar tot die gevolgtrekking gekom word dat die vroulike bestuurder / toesighouer wat werksaam is by ABSA in die Vrystaatstreek wel aanvaar word.

© Central University of Technology, Free State

5.3.3.3 Aanbeveling

'n Ondersoek na die organisasiestruktuur van ABSA behoort geloods te word. Daar word aanbeveel dat die spanwydte beperk word tot agt tot tien ondergeskiktes per lynhoof. Só 'n stap mag moontlik die produktiwiteit van die afdeling (eenheid) verhoog en die werksdruk van die bestuurder verlaag.

5.3.4 Konflik

5.3.4.1 Bevinding

In die algemeen word weinig konflik in die werksomgewing ervaar. Slegs 13% van die respondente het aangedui dat hulle baie konflik ervaar. Waar daar wel konflik bestaan is die hoofoorsaak botsende persoonlikhede. Die meerderheid respondente (82%) meen dat hulle suksesvol is in die voorkoming/oplossing van konfliksituasies.

5.3.4.2 Gevolgtrekking

'n Ondersoek is gedoen na die verband tussen die voorkoming van konflik en die ras (swart en kleurling respondente is saam gegroepeer) van die respondent.

© Central University of Technology, Free State

Die Pearson Chi-kwadraattoets was 4,6525 met 'n p-waarde van 0,098, dit wil sê op die 10% betekenispeil is daar wel 'n verband tussen die ras van die respondent en die voorkoming van konflik.

Met dié verband wat waargeneem word, bestaan die moontlikheid dat die swart en kleurling werknemers sukkel om konflik suksesvol te hanteer, en derhalwe kan daar aan hierdie groep werknemers hulp aangebied word met betrekking tot die voorkoming en/of oplossing van konflik.

Hierdie gevolgtrekking kan gestaaf word deur die verwysing na paragraaf 3.4, (p. 58) waar Ferber & O'Farrell (1991:181) bevind het dat konflik tussen werks- en gesinsrolle stres en die risiko van depressie verhoog, maar die mate van hierdie negatiewe effekte hang af van die werknemer se ras en etniese agtergrond, inkomste en beroep, en stadium van die lewenskringloop, asook die relevante werkgewer se beleide.

5.3.4.3 Aanbeveling

Aangesien die grootste oorsaak van konflik botsende persoonlikhede is, word aanbeveel dat personeel opleiding ontvang in die identifisering en hantering van verskillende persoonlikhede.

Die Sentrum vir Mensebestuur van ABSA moet werknemers blootstel aan werkswinkels en seminare wat hulle sal help om hul geleenthede,

© Central University of Technology, Free State

hindernisse, moontlike konflik en behoeftes te assesseer (paragraaf 3.3, p. 55).

ABSA kan ook van hulp wees om werk-/gesinskonflik te verminder deur die volgende aspekte in ag te neem (paragraaf 3.3, p. 57):

- die voorwaardes van indiensneming, soos die aantal ure per dag en aantal weke wat gewerk moet word, die buigsaamheid in werkskedules en werkplek;
- die beskikbaarheid van dienste aan gesins- en familielede, soos aanvullende versorging van kinders, bejaardes en gestremde gesins- of familielede; asook die korttermyn versorging van siek gesins- en familielede; en
- die mate waartoe gesinsoorwegings erken word in die werkplek.

5.3.5 Stres

5.3.5.1 Bevinding

In die werksomgewing ervaar 44% van die respondente weinig stres, terwyl 42% van die respondente baie stres ervaar. Die hoofoorsaak van stres by alle respondente is die druk vir erkenning in die werksomgewing (87%). Die beste manier om stres te verminder is beter beplanning.

© Central University of Technology, Free State

Die responsgroep wat aangedui het dat hulle *baie stres* ervaar, het die volgende twee aspekte uitgewys as die hoofoorsake van streservaring: die druk vir erkenning in die werksomgewing en tweedens die interpersoonlike verhoudinge tussen kollegas. Hierdie respondente ressorteer in die top-, middel- en toesighouersvlakbestuursposte.

Uit die groep respondente wat aangedui het dat hulle *uiters baie stres* ervaar, is die oorsaak van stres aangedui as 'n te hoë werkslading en die veranderde werksomgewing. Hierdie respondente ressorteer in die middel- en toesighouersvlakbestuursposte en beklee die pos vir minder as 5 jaar.

'n Ondersoek is gedoen na die verband tussen die posvlak en die mate van stres onder vrouebestuurders.

Die Pearson Chi-kwadraattoets is bereken en die p-waarde was 0,5 $\Rightarrow H_O$ nie verwerp nie, d.w.s daar is geen verband tussen die posvlak en die stresvlak van die vrouebestuurders in ABSA nie.

'n Verdere ondersoek is gedoen na die verband tussen die stresvlak en die oorsaak van stres.

Die Pearson Chi-kwadraattoets-statistiek was 10,7 met 'n p-waarde van 0,097, d.w.s op die 10% betekenispeil is daar wel 'n verband tussen die stresvlak en die oorsaak van stres.

© Central University of Technology, Free State

5.3.5.2 Gevolgtrekking

Respondente kan voel dat hulle dalk nie deur bestuur erken word in die pos wat hulle vul nie. Een respondent se antwoord op die vraag "wat sou u graag wil verander" was die volgende: "om manlike kollegas te laat besef dat vroue nie net die pos gekry het as gevolg van die gelykheidsbeleid (Wet op Gelyke Indiensneming) nie." 'n Gevolgtrekking kan gemaak word dat die Wet op Gelyke Indiensneming (Suid Afrika. Wet op Gelyke Indiensneming, nr. 55 van 1998) weereens 'n invloed kan hê op die feit dat die grootste oorsaak van stres druk vir erkenning in die werksomgewing is, aangesien hierdie responsgroep se gemiddelde aantal jare in die huidige pos slegs 3 jaar en 3 maande is, en dat 44% van die huidige poste wat hulle vul, tradisioneel deur manlike kollegas gevul was.

5.3.5.3 Aanbeveling

'n Aanbeveling word gemaak dat daar spesifiek aandag aan die middel- en toesighouersvlakbestuursposte gegee word waar uiters baie stres ervaar word.

'n Verdere aanbeveling kan gemaak word dat daar aandag gegee word aan die hoofoorsake van stres, aangesien dit 'n beduidende invloed het op die stresvlak van die respondente soos bevind in paragraaf 5.3.5.1.

© Central University of Technology, Free State

Soos saamgevat uit paragraaf 5.3.5.1 is die hoofoorsake van stres die volgende:

- 'n te hoë werkslading;
- veranderde werksomgewing;
- druk vir erkenning in die werksomgewing; en
- interpersoonlike verhoudinge tussen kollegas.

Dit is belangrik dat daar omgesien word na die werknemers wat aan stres lei, aangesien werkverwante stres die organisasie negatief kan beïnvloed in terme van geld en produktiwiteit as gevolg van siekte-afwesigheid veroorsaak deur stres (paragraaf 2.4.3.1, p. 38).

Uit aspekte wat gelys is in paragraaf 2.6 (p. 47-48) kan die volgende aanbevelings gemaak word ter vermindering van stres:

- 'n Te hoë werkslading

  Daar moet geleenthede gebied word waar twee of meer persone werk kan verdeel om sodoende die werksdruk te verminder.

- Veranderde werksomgewing

  Daar moet heropleidingsgeleenthede gebied word ná 'n periode van afwesigheid of 'n beroepsbreuk.

© Central University of Technology, Free State

Indiensopleiding moet verskaf word om werknemers in staat te stel om nuwe vaardighede aan te leer.

- Druk vir erkenning in die werksomgewing
  Meer verantwoordelikheid moet aan werknemers opgedra word, en daar moet gelyke geleenthede in die werkplek wees.

- Interpersoonlike verhoudinge tussen kollegas
  Aanbieding van kommunikasievaardigheidskursusse en multikulturele opleiding.

Bystandprogramme vir werknemers soos jogasessies en gesondheidsprogramme kan ontwikkel word (paragraaf 2.4.3.2, p. 41). 'n Goedkoper alternatief kan egter ook gebruik word deur slegs 'n maandelikse gesondheidsbewuste ("wellness awareness") blad onder die personeel te versprei waarin daar wenke vir streshantering en stresvermindering gegee word.

Naas geweld-misdaad is egskeiding ook 'n groot bron van stres (paragraaf 2.4.3.4, p. 42). Die veranderde kultuur van langer werksure het 'n negatiewe impak op die huislewe, en dus moet bestuur 'n poging aanwend om die belangrikheid van balans tussen werk en die huislewe te bevorder.

© Central University of Technology, Free State

5.3.6 Die rede waarom beroep gevolg word

5.3.6.1 Bevinding

Die hoofrede waarom die respondente hul beroep volg is omdat die beroep hul die geleentheid bied om hul vaardighede te gebruik en te ontwikkel (59%) en om hul ambisies te verwesenlik (25%). Sestien persent van die respondente volg die beroep om 'n hoër lewenstandaard vir hul gesinne te bied.

Die meerderheid van die respondente (70%) voel glad nie skuldig dat hulle werk nie.

5.3.6.2 Gevolgtrekking

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die meerderheid respondente (84%) hul beroep volg ter wille van selfverwesenliking en nie om finansiële redes nie.

Verder voel respondente (70%) ook nie skuldig omdat hulle werk nie, moontlik weens die beskikbaarheid van 'n ondersteuningsnetwerk wat kindersorgfasiliteite, huishulp/skoonmaakdienste, eggenotes en kinders insluit (soos uiteengesit in paragrawe 5.4.1 en 5.4.2).

THIS BOOK IS THE PROPERTY OF THE
2005 -05- 9 –
CENTRAL UNIVERSITY OF TECHNOLOGY, FREE STATE

© Central University of Technology, Free State

Omstandighede het aansienlik verbeter in vergelyking met wat in paragraaf 2.3 (p. 24) as redes aangevoer is waarom talle vroue nie weer tot die beroepswêreld sal toetree nie, naamlik:

- die fasiliteite vir kinderversorging is ontoereikend;
- gebrek aan ondervinding, vaardigheid en selfvertroue;
- die eggenoot verkies dat sy nie werk nie;
- die onversoenbaarheid van rolle tuis en by die werk;
- dit is nie vir haar nodig om te werk nie, en
- eksterne faktore, soos inkomtebelasting, wat as 'n las beskou word.

Uit die empiriese studie blyk dit dat bogenoemde aspekte nie meer gesien word as hindernisse in die toetrede / hertoetrede van die meerderheid beroepsvroue tot die werksomgewing nie.

5.3.7 Ondersteuning van werkgewer

5.3.7.1 Bevinding

Een-en-vyftig persent van die respondente het aangedui dat hul werkgewer hul ondersteun deur vir hul studies te betaal, en 20% het aangedui dat hul werkgewer hul ondersteun deur heropleidingsgeleenthede te verskaf.

© Central University of Technology, Free State

5.3.7.2 Gevolgtrekking

'n Gevolgtrekking kan gemaak word dat ABSA wel ondersteunend is teenoor hul personeel om hulself te kwalifiseer of om hul kwalifikasies te verbeter, maar dat die respondente moontlik nie van die geleenthede gebruik maak nie, aangesien 51% van die respondente tans slegs oor Graad 12 beskik. Daar kan 'n verdere gevolgtrekking gemaak word dat die respondente dalk nie genoegsame tyd het om hul kwalifikasies te verbeter nie, aangesien die respondente kinders in die huis het, wat baie van hul tyd in beslag neem.

Dit wil dus voorkom dat die beroepsvrou van mening is dat dit nie nodig is om haarself verder te kwalifiseer nie, aangesien sy reeds in 'n vaste pos aangestel is en haarself te oud ag vir verdere studies (deursnee beroepsvrou is tussen die ouderdom van 35 en 39 jaar). Finansiële implikasies kan nie 'n probleem wees nie, aangesien 51% van die respondente aangedui het dat hulle werkgewer hulle sal ondersteun deur te betaal vir verdere studie.

5.3.7.3 Aanbeveling

Vroue behoort gemotiveer te word en aansporingsmaatreëls van stapel gestuur te word om te verseker dat personeel hul kwalifikasies verder verbeter. Investering in mensekapitaal is vir die onderneming en vir die individu 'n voordeel.

© Central University of Technology, Free State

Bestuur kan ook let op verskeie faktore wat die proses van vordering in die werksplek kan ondermyn (paragraaf 2.4.1, p. 31):

- seksuele teistering;
- huishoudelike geweld weens jaloesie teenoor professioneel suksesvolle vroue;
- te veel vroue is nog onkundig oor inligtingstegnologie;
- vroue neig om veelvuldige rolle met ewe veel sukses te wil vervul en ondervind derhalwe probleme om in 'n spesifieke rigting te spesialiseer; en
- vroue neem hulself dikwels nie ernstig genoeg op nie.

Alhoewel van hierdie aspekte persoonlik van aard mag wees, is dit die personeelbestuurder / direkte hoof se verantwoordelikheid om aspekte van persoonlike aard wat 'n invloed op die werksomgewing mag hê, raak te sien, aan te spreek of om hulp aan te bied.

5.3.8 Werksomstandighede

5.3.8.1 Bevinding

Twee-derdes van die responsgroep het geen negatiewe aspekte in die werksomgewing ervaar nie, en slegs 2% het wel seksuele teistering ervaar.

© Central University of Technology, Free State

Die respondente word positief ervaar deur hul vroulike medekollegas, en die meerderheid respondente (91%) ondersteun ook hul vroulike kollegas.

Die werksomstandighede is grootliks by alle takke eenvormig, naamlik werksure (08:00 – 17:00 of 08:00 – 16:30) en middagetensuur (45 minute).

5.3.8.2 Gevolgtrekking

'n Positiewe werksomgewing by ABSA word ervaar, aangesien vroulike medekollegas mekaar ondersteun en aanvaar in die posisie wat hulle beklee. Soos gesien in paragraaf 2.3 (p. 26) is dit belangrik dat vroue in bestuursposisies as rolmodelle optree vir die vroulike junior medekollegas.

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Suid Afrika. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, nr. 75 van 1997) word gestipuleer dat werknemers nie meer as:

(a) 45 ure in enige week mag werk nie, of
(b) meer as nege ure in enige dag mag werk as die werknemer vir 5 of minder dae per week werk nie, of
(c) meer as 8 ure in enige dag mag werk as die werknemer vir meer as 5 dae per week werk nie.

© Central University of Technology, Free State

Daar kan dus tot die gevolgtrekking gekom word dat die werksure van ABSA wel in ooreenstemming is met die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, aangesien die respondente slegs 8 uur 15 minute per dag werk, en ook slegs 41 uur 15 minute per week[2] werk.

5.4 HUISHOUDING

5.4.1 Kindersorgfasiliteite

5.4.1.1 Bevinding

Uit die kindersorgfasiliteite waarvan die respondente die meeste gebruik maak vir die versorging van hul kind(ers), is kleuterskole en nasorgsentrums die meeste verteenwoordig (onderskeidelik 23% elk).

Die meeste respondente (67%) het aangedui dat hulle wel 'n kindersorgfasiliteit op die ABSA-perseel waar hul werksaam is, sou verkies. (Uit die 36 respondente wat op die vraag reageer het, het 24 aangedui dat hulle 'n kindersorgfasiliteit op die ABSA-perseel verkies.)

[2] Daar kan aangeneem word dat die respondente nie Saterdae werk nie, aangesien geen aanduiding gegee is van ander werksure, behalwe van 08:00 – 17:00 en/of 08:00 – 16:30 nie.

© Central University of Technology, Free State

Hieruit het slegs een respondent 3 of meer kinders in die huis, nege respondente het 2 kinders, 'n verdere nege respondente het slegs 1 kind en vier respondente het geen kinders nie. Een respondent wat "ja" geantwoord het, het nie aangedui hoeveel kinders sy het nie.

Uit die respondente wat aangedui het dat hulle 'n kindersorgfasiliteit op die ABSA-perseel verkies, is die meerderheid werksaam by die Provinsiale Hoofkantoor, Bloemfontein (5 uit die 24 respondente), tweede meeste by die Brandwag-tak, Bloemfontein (4 uit die 24 respondente) en derde meeste by die Maitlandstraat-tak, Bloemfontein (3 uit die 24 repondente).

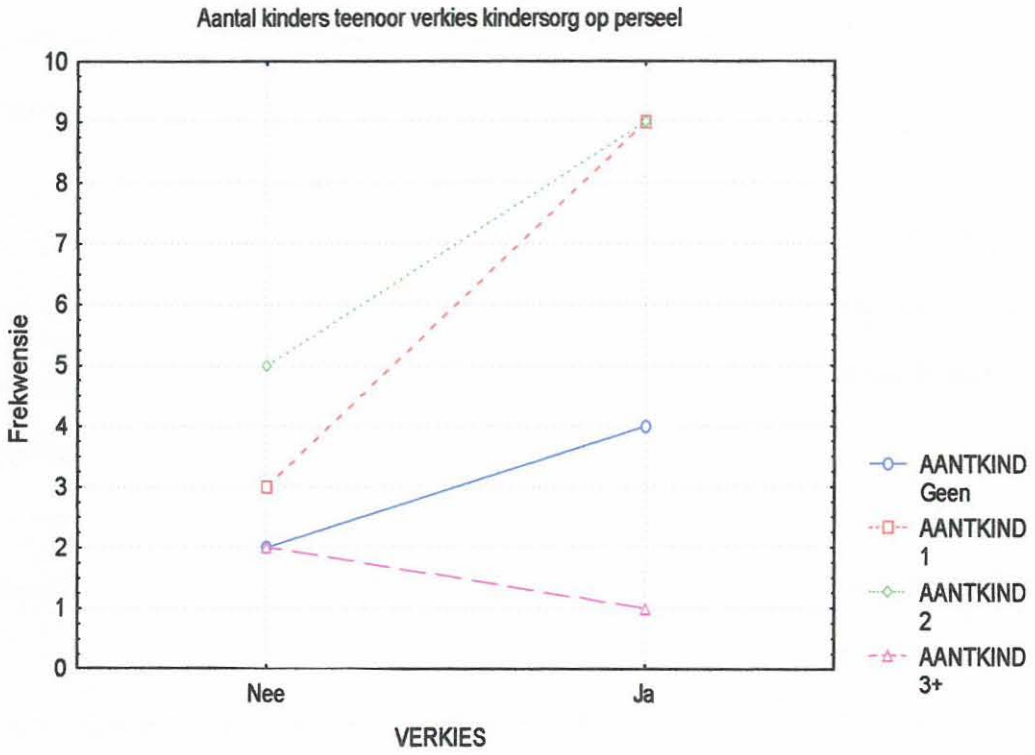
Om vas te stel wat die invloed van die respondente se keuse was waarom hulle 'n kindersorgfasiliteit op die perseel verkies al dan nie, is 'n vergelyking gemaak tussen die respondente se keuse van 'n kindersorgfasiliteit op die perseel en die aantal kinders wat die respondent het.

Uit die onderstaande grafiek (figuur 5.1) is gevind dat respondente met òf geen kinders, òf 1 kind, òf 2 kinders 'n kindersorgfasiliteit verkies op die perseel waar hulle werksaam is. Respondente met 3 of meer kinders het aangedui dat hulle nie 'n kindersorgfasiliteit op die ABSA-perseel waar hulle werksaam is, verkies nie.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

FIGUUR 5.1 AANTAL KINDERS TEENOOR AANTAL RESPONDENTE WAT KINDERSORGFASILITEITE OP DIE ABSA-PERSEEL WAAR HULLE WERKSAAM IS, VERKIES.



5.4.1.2 Gevolgtrekking

'n Gevolgtrekking kan gemaak word dat hierdie respondente dalk uiters tevrede is met die sorg wat hul kinders tans ontvang, of dat hulle kinders groot genoeg is om na hulself om te sien (dat die kinders al 'n hoër ouderdom bereik het).

© Central University of Technology, Free State

5.4.1.3 Aanbeveling

Soos gesien in paragraaf 5.4.1.1 (p. 139) is die meeste respondente wat wel 'n kindersorgfasiliteit op die perseel verkies, werksaam by die Provinsiale Hoofkantoor, Bloemfontein, Brandwag-tak, Bloemfontein en die Maitlandstraat-tak, Bloemfontein.

As 'n proefloop kan 'n kindersorgfasiliteit oorweeg word op die perseel van die Provinsiale Hoofkantoor of Brandwag-tak te Bloemfontein, aangesien hierdie twee takke in Bloemfontein langs mekaar geleë is. Sodoende kan 'n kindersorgfasiliteit beide takke se kinders akkommodeer.

Meer belangstelling kan moontlik getoon word indien daar vraelyste (gemik op 'n behoefte aan 'n kindersorgfasiliteit) aan al die ander werknemers wat werksaam is in die twee takke, gestuur word.

Indien die oprigting en bestuur van 'n kindersorgfasiliteit in bogenoemde geval suksesvol is, kan fasiliteite na groter plattelandse dorpe uitgebrei word volgens behoefte.

Dit is egter baie belangrik om te let op die voorwaardes vir die oprigting van 'n kindersorgfasiliteit, en daarvolgens kan besluit word of dit wel haalbaar is al dan nie. Aspekte (paragraaf 3.5.3, p. 73) soos kostes, kwaliteit van diens, ouderdom van die kinders en gesondheidstoestand van die kinders moet

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

alles in ag geneem word en as voorwaardes deur ABSA aan die ouers gestel word.

5.4.2 Ondersteuning in die huisomgewing

5.4.2.1 Huishulp

5.4.2.1.1 Bevinding

Uit die studie blyk dit dat die oorgrote meerderheid van die respondente wel die hulp van 'n huishulp ontvang binne die huisomgewing. Slegs 9% van die respondente maak nie gebruik van 'n huishulp nie.

'n Ondersoek is gedoen na die verband tussen die ervaring van stres en die aantal dae wat die respondent wel 'n huishulp of skoonmaakdienste kry.

Weereens is 'n Pearson Chi-kwadraattoets gedoen, en die p-waarde was 0,057, d.w.s op die 10% betekenispeil is daar wel 'n verband tussen die stresvlakke van respondente en die hulp van 'n huishulp/skoonmaakdiens.

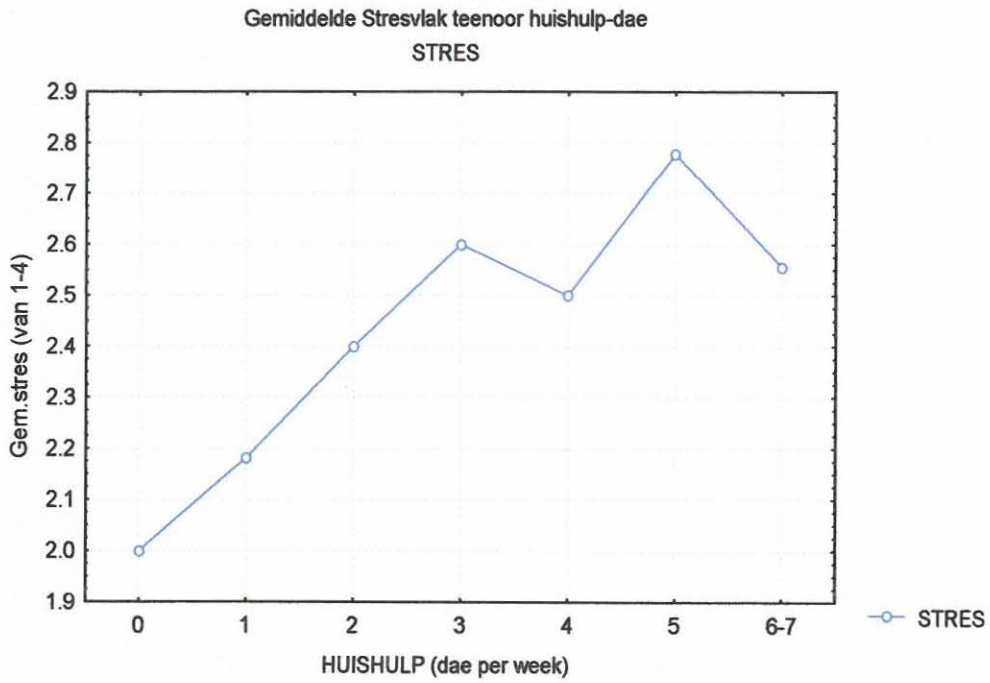
Om verder ondersoek in te stel na die verband tussen die stresvlak en die hulp wat die respondent ontvang, is 'n vergelyking getref tussen die

© Central University of Technology, Free State

stresvlakke wat die respondente ervaar en die aantal dae wat die respondente wel hulp van 'n huishulp ontvang.

Uit die onderstaande grafiek (figuur 5.2) waar die ervaring van stres bestaan uit: 1 - uiters baie, 2 – baie, 3 – weinig en 4 – geen, kan afgelei word dat respondente wat geen hulp van 'n huishulp per week ontvang nie, se stresvlakke die hoogste is, terwyl respondente wat 5 dae per week hulp van 'n huishulp ontvang se stresvlakke die laagste is.

FIGUUR 5.2 GEMIDDELDE STRESVLAK TEENOOR HUISHULP-DAE



© Central University of Technology, Free State

5.4.2.1.2 Gevolgtrekking

'n Interessante beweging kan op die grafiek (figuur 5.2) waargeneem word, naamlik dat respondente wat 4 dae per week hulp van 'n huishulp ontvang se stresvlakke styg, asook dat respondente wat 6 tot 7 dae per week hulp van 'n huishulp ontvang se stresvlakke hoër is as dié wat 5 dae per week hulp van 'n huishulp ontvang.

Daar kan tot die gevolgtrekking gekom word dat die stres wat bogenoemde respondente ervaar, toegeskryf kan word aan eksterne faktore – moontlik faktore wat met die huisomgewing self verband hou.

5.4.2.2 Hulp vanaf eggenoot/maat en kinders

5.4.2.2.1 Bevinding

Respondente ontvang wel hulp in die huis van hul eggenote/maats en kinders, maar dan moet hulle eers daarvoor vra. Sewe-en-dertig persent van die respondente moet eers vra voordat hul deur hul eggenote/maats gehelp word, en verder is 50% van die respondente se kind(ers) ook behulpsaam indien hulle gevra word om te help.

© Central University of Technology, Free State

Geen respondente se eggenote/maats is totaal onbetrokke by die kinders nie, en 'n aanduiding van slegs 11% is gegee van eggenote/maats wat nooit help met take in die huis nie.

5.4.2.2.2 Gevolgtrekking

Op die vraag of respondente bykomende stres ervaar as gevolg van die veelvuldige rolle wat hulle vervul, was daar 'n 86% respons dat respondente wel bykomende stres ervaar. 'n Gevolgtrekking kan gemaak word dat die respondente juis meer stres ervaar omdat hulle telkens om hulp moet vra en hulp nie spontaan aangebied word nie.

Daar kan ook tot die gevolgtrekking gekom word dat hedendaagse mans wel behulpsaam is in die huisomgewing. Verder wil dit voorkom of die eggenoot/maat egter meer gewillig is om te help met die kind(ers) as met take in die huis.

5.4.2.2.3 Aanbeveling

Dit is baie moeilik om 'n aanbeveling te maak oor hierdie aspek, aangesien dit oor die opvoeding van die persoon gaan. 'n Volwasse man wat as kind geleer is om hulp aan te bied in sy ouerhuis, sal ook hulp aan sy eggenoot/maat verskaf in die huisomgewing.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

Kinders behoort vanaf 'n jong ouderdom opgevoed te word om hulpvaardig te wees. Hulle moet van jongs af sekere take in die huis vervul om sodoende verantwoordelikheid by hulle tuis te bring.

5.4.2.3 Eise van beroep

5.4.2.3.1 Bevinding

Drie-en-dertig persent van die respondente meen die eise van hul beroep het 'n nadelige effek op hul gesin en kinders. Die eise van 'n beroep het ook 'n negatiewe effek op die respondente se gesondheid (25%), persoonlike verhoudinge en die huwelik (onderskeidelik 17%).

5.4.2.3.2 Gevolgtrekking

Hier kan tot die gevolgtrekking gekom word dat, alhoewel die respondent die negatiewe effekte van die eise van 'n beroep op haar gesinslewe raaksien, sy moontlik geen ander keuse het as om veelvuldige rolle te vervul nie.

5.4.2.3.3 Aanbeveling

'n Aanbeveling kan gemaak word dat respondente kursusse bywoon wat tot hulp sal wees om die eise van 'n beroep op haar gesinslewe te identifiseer en

© Central University of Technology, Free State

te hanteer. Moontlike kursusse wat bygewoon kan word sluit onder andere in: tydsbestuur, stresbestuur en gesondheidsbewusmaking.

5.5 ALGEMENE ASPEKTE

5.5.1 Bevinding

Die mees positiewe aspek van die veelvuldige rolle wat die respondente vervul is aangetoon as selfverwesenliking. Daarteenoor is die mees negatiewe aspek wat aangetoon is onvoldoende tyd vir haarself.

Bykomende aspekte wat die respondente geniet omtrent hul rol as beroepsvrou / moeder / eggenote is die gevoel van sukses en mag, en dat sy in beheer van haarself is.

'n Verdere aspek wat die respondent graag sou wou verander om sodoende die rol as beroepsvrou / moeder / eggenote te verbeter, is die wegbeweeg van vaste werksure na skiktyd (buigsame werksure).

© Central University of Technology, Free State

5.5.2 Gevolgtrekking

Alhoewel dit vir die beroepsvrou belangrik is om in 'n beroep te staan, ly sy ook persoonlik daaronder, maar ongeag die probleme wat sy as beroepsvrou mag ervaar bly die beroep vir haar as persoon uiters belangrik.

5.5.3 Aanbeveling

'n Aanbeveling kan gemaak word dat goeie tydsbestuur deur die beroepsvrou gevolg moet word. Opleidingskursusse en –seminare word aanbeveel ten einde goeie tydsbeplanning, nie net in die werksomgewing nie, maar ook in die huishouding, toe te pas.

Alhoewel ABSA skiktyd toelaat, is daar geen formele beleid oor skiktyd nie. Respondente wat aangedui het dat skiktyd hul veelvuldige rolle sal verbeter, wil dalk 'n vasgestelde skiktydrooster volg en nie net van skiktyd gebruik maak wanneer hulle dit nodig het nie.

'n Aanbeveling kan gemaak word dat ABSA 'n formele beleid neerlê in oorleg met die werknemers. Só 'n beleid sou werkende moeders 'n geleentheid bied om hul kinders en eggenotes meer te ondersteun sonder dat die onderneming negatief geraak word.

© Central University of Technology, Free State

5.5.2 Gevolgtrekking

Alhoewel dit vir die beroepsvrou belangrik is om in 'n beroep te staan, ly sy ook persoonlik daaronder, maar ongeag die probleme wat sy as beroepsvrou mag ervaar bly die beroep vir haar as persoon uiters belangrik.

5.5.3 Aanbeveling

'n Aanbeveling kan gemaak word dat goeie tydsbestuur deur die beroepsvrou gevolg moet word. Opleidingskursusse en –seminare word aanbeveel ten einde goeie tydsbeplanning, nie net in die werksomgewing nie, maar ook in die huishouding, toe te pas.

Alhoewel ABSA skiktyd toelaat, is daar geen formele beleid oor skiktyd nie. Respondente wat aangedui het dat skiktyd hul veelvuldige rolle sal verbeter, wil dalk 'n vasgestelde skiktydrooster volg en nie net van skiktyd gebruik maak wanneer hulle dit nodig het nie.

'n Aanbeveling kan gemaak word dat ABSA 'n formele beleid neerlê in oorleg met die werknemers. Só 'n beleid sou werkende moeders 'n geleentheid bied om hul kinders en eggenotes meer te ondersteun sonder dat die onderneming negatief geraak word.

© Central University of Technology, Free State

5.6 'N TERREIN VIR MOONTLIKE VERDERE NAVORSING

Hierdie studie het lig gewerp op die beroepsvrou se rol in die werksomgewing en die huisomgewing. Die studie het egter ook leemtes na vore gebring wat verdere navorsing tot gevolg kan hê.

Een van die aspekte wat verdere studie tot gevolg mag hê, is navorsing in terme van swart beroepsvroue. Slegs een swart respondent was in die studie ingesluit. Daar kan dus in 'n verdere studie gefokus word op swart beroepsvroue en die probleme wat hulle in die werksomgewing ondervind, soos:

- diskriminasie wat deur swart en kleurling respondente (6%) as 'n negatiewe aspek in die werksomgewing ervaar word;
- sosiale nie-aanvaarding;
- konflikhantering en
- kommunikasievaardighede.

Die swart beroepsvroue mag ook ander probleme ondervind in die huisomgewing, soos:

- ondersteuningsraamwerk binne en buite die huishouding;
- vervoer en
- kindersorgfasiliteite.

© Central University of Technology, Free State

5.7 FINALE OPMERKING

Deur aan die doel van hierdie navorsing te voldoen is daar gepoog om ondersoek in te stel na die aard van, verwantskappe tussen en die impak van verskeie faktore op die beroepsvrou wat werksaam is by ABSA in die Vrystaat-streek, om sodoende die veelvuldige rolle wat sy vervul te identifiseer en te beklemtoon ten einde bewuswording daarvan te bewerkstellig.

Met verwysing na paragraaf 3.4.2.2 (p. 64) is die hoof stresfaktore van die kombinering van 'n beroep en ouerskap die volgende:

- om tyd en energie te vind om die veelvuldige eise te hanteer;
- die hantering van konflik tussen eise; en
- die vind van doeltreffende kindersorgfasiliteite.

Indien die beroepsvrou bogenoemde drie aspekte kan oorkom en hanteer is dit moontlik om haar veelvuldige rolle suksesvol te vervul.

Die aanbevelings in hierdie hoofstuk vervat kan as riglyn dien vir die Uitvoerende Bestuur van ABSA ten einde te verseker dat die beroepsvrou haar veelvuldige rolle suksesvol en tot die beste van haar vermoë vervul.

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

BIBLIOGRAFIE

Astin, H.S. en Leland, C. 1991. **Women of Influence, Women of Vision.** California: Jossey-Bass Inc. Publishers

Beknopte Verklarende Woordeboek. 1989. 8ste Uitgawe. Kaapstad: Nasionale Boekdrukkery

Bujaki, M.L. en McKeen, C.A. 1998. **Hours spent on household tasks by business school graduates.** Women in Management Review 13(3)

Burke, R.J. 1997. **Are families damaging to careers?** Women in Management Review 12(8)

Carrell, M.R., Grobler, P.A., Wärnich, S., Elbert, N.F. en Hatfield, R.D. 2002. **Human Resource Management in South Africa.** Great Britain: TJ International

Concise Oxford Dictionary of Current English, The. 1983. 7de Uitgawe. Great Britain: University Press

Cooper, C.L. en Lewis, S. 1998. **Balancing your career, family and life.** London: Kogan

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

Croome, J. 1997. **Stress and Coping in Multiple Role Women: An exploratory study.** Cape Town. [Thesis (Masters of Arts in Research Psychology) – University of Cape Town]

De Bruin, W. 1999. **Private sektor kort top-vroue.** Finansies en Tegniek, 51(37): 29, 8 Oktober

Den Dulk, L., Van Doorne-Huiskes, A. en Schippers, J. 1996. **Work-family arrangements and gender inequality in Europe.** Women in Management Review 11(5)

Erasmus, B. 1997. **Women power: aspects of work life.** Agenda, Uitgawe 35: 35-44

Erasmus, B. 1998. **Women power: aspects of working life in the late 1990's.** Management today, 14(5): 25-29, Junie

Evans. 2002. [online] Beskikbaar vanaf: http://www.women.com/career/features/f0619playwin.html [Toegang verkry op 26 Junie 2002]

Feminine factor, The. 1990. Financial Mail 117(2): 22-23, 13 Julie

Ferber, M.A. en O'Farrell, B. 1991. **Work and family – policies for a changing work force.** Washington: National Academy Press

© Central University of Technology, Free State

Grimwood, C. en Popplestone, R. 1993. **Women, Management and Care.** London: The Macmillan Press Ltd

Groter rol vir vroue in die sakewêreld, 'n. 1999. Finansies en Tegniek, 51(37): 32, 8 Oktober

Gutek, B.A., Stromberg, A.H. en Larwood, L. 1988. **Women and Work: An Annual Review Volume 3.** London: Sage Publications Inc.

Hindle, T. 1998. **Reducing stress.** Great Britain: Dorling Kindersley Limited.

Koziara, K.S. 1987. **Working women – past, present, future.** Washington: Bureau of National Affairs

Lawson, L. 1986. **Working women in South Africa.** London: Pluto

London, M. en Mone, E.M. 1987. **Career Management and Survival in the Workplace.** California: Jossey-Bass Inc., Publishers

Nel, P.S., Gerber, P.D., van Dyk, P.S., Haasbroek, G.D., Schultz, H.B., Sono, T. en Werner, A. 2001. **Human Resources Management.** 5th Edition. South Africa: Oxford University Press

New Oxford Dictionary of English, The. 1998. Oxford: Clarendon Press

© Central University of Technology, Free State

Oxford English Dictionary, The. 1991. Volume II, Second Edition. Oxford: Clarendon Press

Parker, S., Pascall, G. en Evetts, J. 1998. **Jobs for the girls? Change and continuity for women in high street banks.** Women in Management Review 13(4)

Pattundeen, G.J. 1997. **Professional Indian Women in the greater Durban Region: Their Roles as working women, mothers and wives.** Durban. [Dissertation (Masters of Arts in Anthropology) University of Durban-Westville]

Peitchinis, S.G. 1989. **Women at Work.** Ontario: The Canadian Publishers

Prekel, T. 1991. **La Belle, die rol van die vrou.** Nexus, April

Quible, Z.K. 2001. **Administrative Office Management, an introduction.** Sewende uitgawe. New Jersey: Prentice Hall

Rackley, J. 2004. **Father Time: Striking a balance between work and home** [online] Beskikbaar vanaf: <http://babiestoday.com/resources/articles/father.htm [Toegang verkry op 19 Augustus 2004]

Simons, F. 2002. **Impact of stress on women managers in South Africa**. People Dynamics, 18(8): 22-25, Augustus

© Central University of Technology, Free State

South Africa. Department of Labour. **Annual Household Survey 1995**. [online] Beskikbaar vanaf: http://www.labour.gov.za [Toegang verkry gedurende Mei 2003]

South Africa. Department of Labour. **Statistics**. [online] Beskikbaar vanaf: http://www.labour.gov.za [Toegang verkry gedurende Mei 2004]

Suid Afrika. Departement van Arbeid. **Wet op Arbeidsverhoudinge**, No. 66 van 1995. [aanlyn] Beskikbaar vanaf: <http:www.labour.gov.za>

Suid Afrika. Departement van Arbeid. **Wet op Basiese Diensvoorwaardes**, No. 75 van 1997. [aanlyn] Beskikbaar vanaf: <http:www.labour.gov.za>

Suid Afrika. Departement van Arbeid. **Wet op Gelyke Indiensneming**, No. 55 van 1998. [aanlyn] Beskikbaar vanaf: <http:www.labour.gov.za>

Van Aarde, F. 1993. **Training for 2000.** Career Success, 6(4): 19-21, April

Van Tonder, J. 2004. **Salarisse styg minder as in 2003**. Sake-Rapport. 4 April 2004:3

Verklarende Afrikaanse Woordeboek. 1993. Agtste hersiene en uitgebreide uitgawe. Kaapstad: Nasionale Boekdrukkery

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

Verster, I. 1999. **Vroue in Suid Afrika steeds ekonomies onsigbaar al het hulle oormag in werkplek**. Volksblad. 14 September: 5

Vinassa, A. 2003. **Stress Management.** People Dynamics, 21(3): 20-22, Maart

Vongai, C. 1999. **Bulletin Board, what's up on the work front?** Cosmopolitan, [s.a]:152, April.

Waarom gegradueerde vroue werk. 1987. Die Unie 83(7)

Williams, S. en Cooper, L. 2002. **Managing workplace stress, a best practice blueprint.** England: John Wiley & Sons, Ltd.

Working mothers. 2002. Institute of Chartered Accountants of Ireland, 34(6): 38, Desember

21st Century Leaders. 1999. Career Success, [s.l.]: 14, Maart

© Central University of Technology, Free State

BYLAAG A

© Central University of Technology, Free State

ABSA
Bank

Central University of Technology, Free State
gement
Centre for People Management
ABSA Provincial Head Office
Free State
Cor Zastron Street and
Donald Murray Avenue
Bloemfontein 9301
PO Box 323 Bloemfontein 9300
Tel (051) 401 0500
Fax (051) 401 0582
(051) 401 0569
Swift Address: ABSA ZA JJ
http://www.absa.co.za

Mensebestuur
Sentrum vir Mensebestuur
ABSA Provinsiale Hoofkantoor
Vrystaat
H/v Zastronstraat en
Donald Murraylaan
Bloemfontein 9301
Posbus 323 Bloemfontein 9300
Tel (051) 401 0500
Faks (051) 401 0582
(051) 401 0569
Swift-Adres: ABSA ZA JJ
http://www.absa.co.za

06 Mei 1999

Mevrou Colette Maasdorp
P/A Dept Sektretariële Studies
Fakulteit Bestuurswese
Vrystaat Technikon
Privaatsak X20539
Bloemfontein
9300

Faks : 051-5073522

Geagte Mevrou Maasdorp

NAGRAADSE STUDIES

Ek verys na u besoek van 5 Mei 1999 en bevestig dat ons as ABSA Groep in die Vrystaat ingestem het om u behulpsaam te wees met u navorsing vir u M-verhandeling. Ons is in 'n posisie om u te help deur 'n groep van ongeveer 100 vroue in bestuursposisies vir u navorsingdoeleindes tot u beskikking te stel.

Ons wens u alle sukses toe met u studies.

Vriendelike groete

Andre van Huyssteen
Bestuurder : People Management

ABSA Bank Limited/Beperk, Reg No 86/04794/06

Directors/Direkteure: DC Cronjé (Chairman/Voorsitter) DC [illegible] (Deputy Chairman/Adjunk [illegible] SR Bosman (Managing Director/Besturende Direkteur)
L Boyd JJ Brown BP Connellan MH Daling AS du Plessis FJ du Toit C Erasmus A[illegible]esel LK Jonker P du P Kruger DF Mostert AA Noëth
JL Pamensky FA Sonn G Steinmetz PEI Swartz T van Wyk

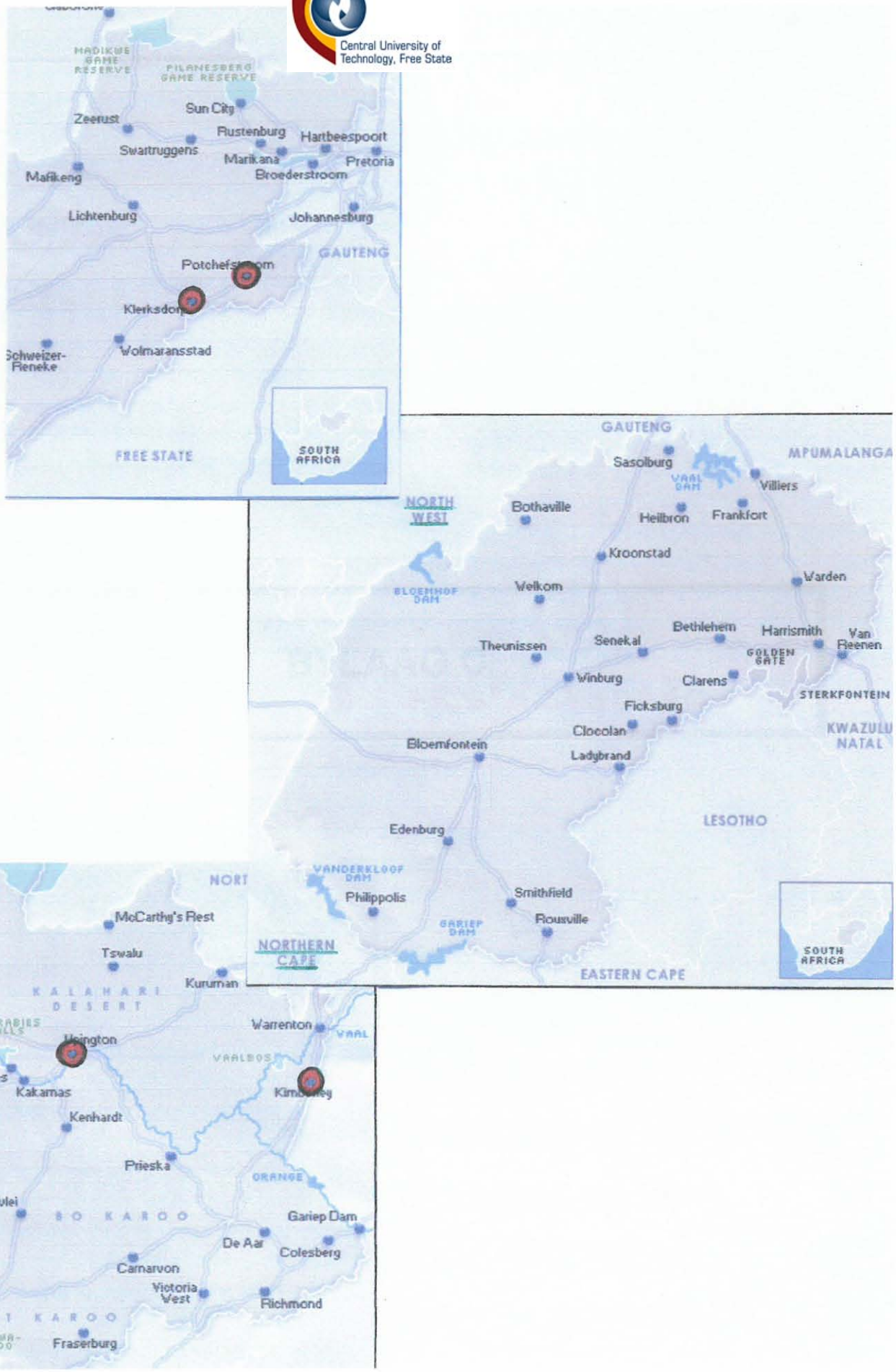
Alternates/Alternatiewe: SL Botha DJ Brits

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

BYLAAG B

© Central University of Technology, Free State



© Central University of Technology, Free State

BYLAAG C

© Central University of Technology, Free State

ABSA

Central University of Technology, Free State

People Management
Centre for People Management

Provincial Head Office
Free State

Cor Nelson Mandela Drive and
Donald Murray Avenue
Bloemfontein 9301
PO Box 323 Bloemfontein 9300

Tel 051 401 0500
Fax 051 401 0582
051 401 0569
Swift Address: ABSA ZA JJ
http://www.absa.co.za

Mensebestuur
Sentrum vir Mensebestuur

Provinsiale Hoofkantoor
Vrystaat

H/v Nelson Mandelarylaan en
Donald Murraylaan
Bloemfontein 9301
Posbus 323 Bloemfontein 9300

Tel 051 401 0500
Faks 051 401 0582
051 401 0569
Swift-Adres: ABSA ZA JJ
http://www.absa.co.za

RESEARCH PROJECT : MS C MAASDORP

We were approached by Ms Maasdorp to use the women of ABSA in the Freestate as sample for her research towards her Masters degree at the Freestate Technikon . Your participation is voluntary and I want to assure you that the responses will only be handled by Ms Maasdorp and as such the confidentiality is guaranteed .

Regards

Andre van Huyssteen
Manager : People Management
Central Region

ABSA Bank Limited/Beperk, Reg No 1986/004794/06

Directors/Direkteure: DC Cronjé (Chairman/Voorsitter) DC Brink (Deputy Chairman/Adjunk-voorsitter) *ER Bosman (Chief Executive/Uitvoerende Hoof) NB Bam *SF Booysen *SL Botha L Boyd BP Connellan AS du Plessis *FJ du Toit *C Erasmus AM Griesel G Griffin LN Jonker P du P Kruger DF Mostert *GR Pardoe TMG Sexwale *IB Skosana FA Sonn PEI Swartz *JP van der Merwe T van Wyk *LL von Zeuner (03/2002)

*Executive Directors/Uitvoerende Direkteure

© Central University of Technology, Free State

BYLAAG D

© Central University of Technology, Free State

5 September 2003

Geagte deelnemer

NAVORSINGSPROJEK: DIE VEELVULDIGE ROLLE VAN 'N AANTAL BEROEPSVROUE IN DIE VRYSTAATSTREEK – 'N GEVALLESTUDIE

U word vriendelik uitgenooi om aan bogenoemde studie deel te neem deur vrae wat aan u gestel sal word, te beantwoord. Hierdie is 'n nagraadse studie wat onderneem word vir die M. Tech.-graad aan Technikon Vrystaat. Vir die sukses van hierdie studie is u deelname onontbeerlik.

Die doel van die studie is om meer insig te kry oor die wyse waarop die werkende vrou die pligte as 'n beroepsvrou, en terselfdertyd die pligte wat gepaardgaan met die huwelik, kinders en huishouding, doeltreffend kan hanteer.

Die vraelys bestaan uit vier afdelings wat verskillende soorte vrae oor u rol as vrou in die werksomgewing en in die huishouding, bevat. Dit behoort nie meer as ongeveer 15 minute te neem om die vraelys te voltooi nie. Moet asseblief nie die vraelys met andere bespreek nie, aangesien u eie eerlike mening van belang is. Inligting sal te alle tye as streng vertroulik hanteer word. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie. Dui deurgaans u antwoord aan met 'n kruisie in die toepaslike blokkie(s).

Na voltooiing kan u die vraelys per interne pos direk aan mnr. Van Huyssteen, Bestuurder: Sentrum vir Mense Bestuur (Sentrale Streek), stuur. Indien iets onduidelik is kan u die navorser (Colette Maasdorp) skakel by 0829246588. Wees asseblief so vriendelik om die voltooide vraelys terug te stuur voor 1 Oktober 2003.

Baie dankie vir u deelname en bydrae tot die voltooiing van hierdie belangrike projek.

Vriendelike groete

Dr. A van den Berg	Me. ED Pottas	Me. C Maasdorp
Studieleier	Medestudieleier	Junior Lektor/Navorser

© Central University of Technology, Free State

BYLAAG E

© Central University of Technology, Free State

5 September 2003

Dear participant

RESEARCH PROJECT: THE MULTIPLE ROLES OF A NUMBER OF PROFESSIONAL WOMEN IN THE FREE STATE REGION – A CASE STUDY

You are kindly invited to participate in the above study by answering a number of questions. This is a postgraduate study towards an M. Tech. degree at Technikon Free State. Your participation is integral to the success of this study.

The purpose of the study is to gain greater insight into the way in which the working woman can effectively manage her duties as a professional while simultaneously fulfilling the responsibilities of marriage, children and household.

The questionnaire consists of four sections made up of different types of questions pertaining to your role as a woman in the working environment and at home. It should take you no longer than 15 minutes to complete the questionnaire. Please do not discuss the questionnaire with anybody, since your honest opinion is of the utmost importance. All information will be treated in the strictest confidence. There are no right or wrong answers. Indicate your answers throughout by means of a cross in the appropriate block(s).

Please send your completed questionnaire directly to Mr van Huyssteen, Manager: Centre for Peoples Management (Central Region), through the internal mail system. Should you have any questions, please feel free to contact the researcher (Colette Maasdorp) at 0829246588. Please be so kind as to return the completed questionnaire no later than 1 October 2003.

Thank you for your participation and your contribution to the completion of this important project.

Kind regards

Dr A van den Berg
Supervisor

Ms ED Pottas
Co-supervisor

Ms C Maasdorp
Junior Lecturer/
Researcher

© Central University of Technology, Free State

BYLAAG F

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

VRAELYS – SEPTEMBER 2003

Vraelysnommer				

Dui deurgaans u antwoord aan met 'n kruisie in die toepaslike blokkie(s).

AFDELING A: BIOGRAFIESE GEGEWENS

Slegs vir kantoorgebruik

1. Ouderdomsgroep

<20		1	20-24		2
25-29		3	30-34		4
35-39		5	40-44		6
45-49		7	50-54		8
55-59		9	60-64		10
65+		11			

V 1 | |

2. Hoogste akademiese kwalifikasie

Graad 12		1	Baccalaureusgraad		2
Nasionale Diploma		3	Honneursgraad		4
Nasionale Hoër Diploma		5	Meestersgraad		6
Meestersdiploma		7	Doktorsgraad		8
B.Tech		9	Onderwysdiploma		10
M.Tech		11	Bankkwalifikasie		12
Laureatus		13	Ander (spesifiseer):		14

V 2 | |

3. Bevolkingsgroep

Wit		1	Swart		2
Kleurling		3	Asiër		4

V 3 |

4. Huistaal

Afrikaans		1	Afrikataal		2
Engels		3	Ander		4

V 4 |

5. Huwelikstatus

Ongetroud		1	Getroud		2
Geskei		3	Bly saam		4
Weduwee		5			

V 5 |

6. Indien u wel getroud is, hoeveel jare is u getroud?

<5		1	5 – 9		2
10 – 14		3	15-19		4
20 – 24		5	25-29		6
30 – 34		7	35-39		8
40+		9			

V 6 |

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

7. Aantal kinders wat nog in die huis is: | | |

V 7		

8. Hoeveel kinders het u, in die huis, in die volgende ouderdomsgroepe?

Voorskoolse kinders		Skoolgaande kinders		Na-skoolse kinders	
0 – 11 maande		6 – 9 jaar		16 – 21 jaar	
1 – 3 jaar		10 – 13 jaar		22+	
4 – 6 jaar		14 – 20 jaar			

V 8	A	B	C
8.1			
8.2			
8.3			

9. Aantal afhanklikes, buiten kinders en gade/maat, wat by u inwoon. | |

V 9		

AFDELING B: WERKSOMGEWING

10. Jare diens by 'n bank/finansiële instelling.

<1		1	1-5		2
6-10		3	11-15		4
16-20		5	21-25		6
26-30		7	31-35		8
36-40		9	41-45		10
45+		11			

V 10		

11. Jare diens by ABSA: | |

V 11		

12. ABSA tak waar u tans werksaam is: |

V 12		

13. Pos wat u tans beklee: |

V 13		

14. Hoeveel jare beklee u die pos in Vraag 13 genoem? | |

V 14		

15. Was die pos wat u tans beklee tradisioneel deur 'n man gevul?

Ja | | Onseker | | Nee | |

V15	

16. Hoeveel ondergeskiktes het u in u werksomgewing en hoeveel van die ondergeskiktes is manlike kollegas?

Totale ondergeskiktes			Manlike kollegas		

V 16			
V 16.1			

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

17. Hoe word u deur u kollegas aanvaar?

Vroulike kollegas		Manlike kollegas	
Positief		Positief	
Negatief		Negatief	

V 17.1	
V 17.2	

18. Is u ondersteunend teenoor u vroulike medekollegas of sien u hulle as 'n bedreiging?

Ondersteunend ☐ Neutraal ☐ Bedreiging ☐

V 18	

19. Ervaar u konflik in die werksomgewing?

Uiters baie 1 Baie 2 Weinig 3 Geen 4

V 19	

20. Indien wel, wat is die belangrikste oorsake (meer as een aspek mag gemerk word)?

Swak kommunikasie		1
Verskille in waardes		2
Verskille oor behoeftes		3
Bots van persoonlikhede		4
Kultuurverskille		5
Verskille in bestuurstyl		6
Pos in gedrang		7
Ander (spesifiseer):		8

V 20		

21. Hoe suksesvol is u in die voorkoming en/of oplossing van konflik situasies?

Suksesvol ☐ Gemiddeld ☐ Onsuksesvol ☐

V 21	

22. Watter hulp behoort ABSA te verskaf om u bestuursvaardighede te verbeter?

Aksie	Ja	Onseker	Nee
Opleiding in konflikhantering	1	2	3
Kommunikasievaardighede	1	2	3
Multikulturele opleiding	1	2	3
Bestuur van diversiteit	1	2	3

V 22.1	
V 22.2	
V 22.3	
V 22.4	

© Central University of Technology, Free State

23. Watter TWEE van die onderstaande areas beskou u as die belangrikste areas waar u bestuurstyl positief verskil van dié van u manlike kollegas?

V 23 [ ]

Die gebruik van mag		1
Probleemoplossing		2
Interpersoonlike vaardighede		3
Spanwerk en deelnemende bestuur		4
Standaardstelling en die neem van risiko's		5
Bestuur van diversiteit en stres		6
Hantering van konflik		7
Samewerking en professionele ontwikkeling		8

24. Ervaar u stres in die werksomgewing?

V 24 [ ]

Uiters baie [ ] Baie [ ] Weinig [ ] Geen [ ]

25. Watter EEN van die onderstaande aspekte beskou us as die belangrikste oorsaak van stres in die werksomgewing?

V 25 [ ]

Die druk vir erkenning in die werksomgewing		1
Interpersoonlike verhoudinge tussen kollegas		2
Kritieke insidente soos misdaad of natuurlike rampe		3
Gesinsverwante probleme		4
Ander (spesifiseer):		5

26. Op watter wyses verminder u die stres wat u ervaar (meer as een aspek mag gemerk word)?

V 26 [ ]

Beter tydbestuur		1
Beter beplanning		2
Gesonder leefstyl		3
Ander (spesifiseer):		4

27. Het u al enige van die onderstaande aspekte in u werksomgewing ervaar (meer as een aspek mag gemerk word)?

V 27 [ ]

Diskriminasie teen u as swart vrou		1
Diskriminasie teen u as wit vrou		2
Rasse konflik		3
Sosiale nie-aanvaarding		4
Seksuele teistering		5
Nie een van bogenoemde		6

© Central University of Technology, Free State

28. Wat is die hoofrede waarom u u beroep volg?

Om 'n hoër lewenstandaard vir my gesin te bied		1	V 28
Vir die geleentheid van sosiale interaksie		2	
Die geleentheid om my vaardighede te gebruik en verder te ontwikkel		3	
Om my ambisies te verwesenlik		4	
Ander (spesifiseer):		5	

29. Op watter wyse ondersteun u werkgewer u as vrou in u posisie? (meer as een aspek mag gemerk word)

Heropleidingsgeleenthede word verskaf (opdatering na 'n periode van afwesigheid)		1	V 29
Werkgewer betaal vir studies		2	
Skiktyd ("flexi-time")		3	
Ekstra verlof word toegestaan indien kind(ers) siek is (buiten menslikheidsverlof)		4	
Ekstra verlof word toegestaan indien 'n familielid siek is (buiten menslikheidsverlof)		5	
Ander (spesifiseer):		6	

30. Was u vir 'n tyd lank uit die beroepswêreld? Ja | Nee — V 30

31. Indien ja, verskaf die hoofrede asook die tydperk.

Rede	Tydperke Jare	Maande

V 31.1 | V 31.2

32. U amptelike werksure?

8:00 tot 17:00	1	9:00 tot 16:00	2	Ander (spesifiseer)	3

V 32

33. Hoe lank is u middagete?

15 minute		1	30 minute		2
45 minute		3	1 uur		4
Langer as 1 uur		5			

V 33

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

34. Indien u wel oortyd werk, hoeveel gemiddeld oortyd per week?

V 34 | | |

35. Watter middel(le) van vervoer gebruik u na en van u werk?

Stap		1	Bus		2
Taxi		3	Saamrygeleentheid		4
Eie vervoer		5	Saamryklub		6

V 35 |

36. Hoe lank neem dit u om tot by die werk te kom?

Minder as 15 minute		1	Vyftien minute		2
Halfuur		3	45 minute		4
1 uur		5	Langer as 'n uur		6

V 36 |

AFDELING C: HUISHOUDING

37. Indien u wel kinders het, van watter van die onderstaande kindersorg/fasiliteite maak u gebruik (meer as een aspek mag gemerk word)?

Geen		1	Huishulp		2
Dagmoeder		3	Kleuterskool		4
Nasorgsentrum (skoolgaande ouderdom kinders)		5	Familielid		6
Kind/kinders bly alleen tuis		7			

V 37.1 |
V 37.2 |
V 37.3 |
V 37.4 |
V 37.5 |
V 37.6 |
V 37.7 |

38. Is daar 'n kindersorgfasiliteit op die perseel van die ABSA-tak waar u werksaam is?

Ja [ ] Nee [ ]

V 38 |

39. Indien JA (vraag 38), maak u van die kindersorgfasiliteit gebruik?

Ja [ ] Nee [ ]

V 39 |

40. Indien NEE (vraag 38), sal u verkies dat ABSA 'n kindersorg-fasiliteit stig op die perseel waar u werksaam is?

Ja [ ] Nee [ ]

V 40 |

41. Hoe gereeld maak u gebruik van 'n huishulp/skoonmaakdienste?

Nooit		1	1 werkdag per week		2
2 werkdae per week		3	3 werkdae per week		4
4 werkdae per week		5	5 werkdae per week		6
Elke werkdag, insluitend naweke		7			

V 41 |

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

42. Is u eggenoot in 'n beroep?

Ja, voltyds		Ja, deeltyds		Nee	

V 42	

43. Is u eggenoot / maat ondersteunend ten opsigte van u beroep?

Glad nie		1	Soms		2
Dikwels		3	Altyd		4

V 43	

44. Hoe gereeld help u eggenoot / maat u met:
Take in die huis?

Nooit		1	Gereeld		2
Wanneer gevra word		3	Uiters behulpsaam		4

Kinders se versorging en vervoer?

Nooit		1	Gereeld		2
Wanneer gevra word		3	Uiters behulpsaam		4

V 44 a	
V 44 b	

45. Indien u wel kinders in die huis het, hoe gereeld help u kinders u met take in die huis?

Nooit		1	Gereeld		2
Wanneer gevra word		3	Uiters behulpsaam		4

V 45	

46. Voel u skuldig oor die feit dat u werk?

Ja [ ] Onseker [ ] Nee [ ]

V 46	

47. Ervaar u bykomende stres as gevolg van die veelvuldige rol wat u vervul?

Uiters baie		1	Baie		2
Weinig		3	Geen		4

V 47	

48. Het die eise van u beroep al enige nadelige effekte op enige van die onderstaande aspekte gehad?
(meer as een aspek mag gemerk word)

Gesin / Kinders		1	Gesondheid		2
Persoonlike verhoudinge		3	Huwelik		4
Ander (spesifiseer):		5			

V 48.1	
V 48.2	
V 48.3	
V 48.4	
V 48.5	

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

AFDELING D: ALGEMEEN

49. Watter twee van die onderstaande aspekte beskou u as die mees positiewe aspekte van die veelvuldige rol wat u vervul?

V 49		

Selfverwesenliking (gevoel van onafhanklikheid, selfvertroue, sukses en verstandelike stimulasie)		1
Rol uitbreiding (nie net verantwoordelik vir gesin nie, maar ook beroepsverantwoordelikhede)		2
Positiewe eie waarde (Voel dat u benodig en waardeer word)		3
Finansiële vergoeding		4
Uitbreiding van sosiale netwerke (geniet die kontak met kollegas)		5
Belonende moederlike ondervinding (geniet u verhouding met u kinders, sien hul ontwikkeling, spandeer genoeg tyd saam met hulle)		6
Belonende werksondervinding (ervaar u beroep as belonend, stimulerend en genotvol)		7
Belonende huweliksondervinding (ervaar 'n goeie verhouding met eggenoot)		8

50. Watter twee van die onderstaande aspekte beskou u as die mees negatiewe aspekte van die veelvuldige rol wat u vervul?

V 50		

Kommer oor huishoudelike take		1
Ontevrede oor werksure		2
Onvoldoende tyd vir uself		3
Onvoldoende tyd vir gesin		4
Finansiële kommer		5
Geringskatting (gevoel van misbruiking by die werk, tekort aan waardering van die vrou se veelvuldige rolle)		6
Tekort aan ondersteuning		7
Negatiewe huweliksondervinding		8
Ander (spesifiseer):		9

51. Wat geniet u omtrent u veelvuldige rol as beroepsvrou en / of moeder/eggenote (gebruik asseblief drukskrif)?

.....

.....

52. Wat sal u graag wou verander, indien u kon, om u rol as beroepsvrou en / of moeder/eggenote te verbeter (gebruik drukskrif asseblief)?

.....

.....

Baie dankie vir u bereidwillige deelname

Stuur asseblief die voltooide vraelys onverwyld terug aan mnr Van Huyssteen, Bloemfontein Streekskantoor, voor 1 Oktober 2003.

© Central University of Technology, Free State

BYLAAG G

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

QUESTIONNAIRE – SEPTEMBER 2003

Questionnaire number				

Indicate your answer by means of a cross in the appropriate block(s).

SECTION A: BIOGRAPHIC INFORMATION

For office use only

1. Age group:

<20		1	20-24		2
25-29		3	30-34		4
35-39		5	40-44		6
45-49		7	50-54		8
55-59		9	60-64		10
65+		11			

Q 1 | |

2. Highest academic qualification:

Grade 12		1	Bachelor's Degree		2
National Diploma		3	Honours Degree		4
National Higher Diploma		5	Master's Degree		6
Master's Diploma		7	Doctorate		8
B. Tech.		9	Education Diploma		10
M. Tech.		11	Bank Qualification		12
Laureatus		13	Other (specify):		14

Q 2 | |

3. Population group:

White		1	Black		2
Coloured		3	Asian		4

Q 3 |

4. Home language:

Afrikaans		1	African language		2
English		3	Other		4

Q 4 |

5. Marital status:

Single		1	Married		2
Divorced		3	Cohabiting		4
Widowed		5			

Q 5 |

6. If you are married, for how many years have you been married?

<5		1	5 – 9		2
10 – 14		3	15-19		4
20 – 24		5	25-29		6
30 – 34		7	35-39		8
40+		9			

Q 6 |

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

7. Number of children still living with you: | | | | Q 7 | | |

8. How many children do you have, living with you, in the following age groups?

Preschool children		School-going children		Post-school children	
0 – 11 months		6 – 9 years		16 – 21 years	
1 – 3 years		10 – 13 years		22+	
4 – 6 years		14 – 20 years			

Q8	A	B	C
8.1			
8.2			
8.3			

9. Number of dependants, not children or husband/partner, living with you: | | | Q 9 | | |

SECTION B: WORKING ENVIRONMENT

10. Years of service at a bank/financial institution:

<1		1	1-5		2
6-10		3	11-15		4
16-20		5	21-25		6
26-30		7	31-35		8
36-40		9	41-45		10
45+		11			

Q 10 | | |

11. Years of service at ABSA: | | | Q 11 | |

12. ABSA branch at which you are presently employed: | | Q 12 | | |

13. Position you hold at present: | | Q 13 | | |

14. For how many years have you held the position mentioned in question 13? | | | Q 14 | | |

15. Was your current position traditionally held by a male? Q 15 |

Yes | | Uncertain | | No | |

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

16. How many subordinates do yo… orking environment and how many of these subordinates are male?

Total subordinates			Male subordinates		

Q 16			
Q 16.1			

17, How are you accepted by your colleagues?

Female colleagues		Male colleagues	
Positively		Positively	
Negatively		Negatively	

Q 17.1	
Q 17.2	

18. Are you supportive towards your female colleagues or do you see them as a threat?

Supportive ☐ Neutral ☐ Threat ☐

Q 18	

19. Do you experience conflict in your working environment?

Extremely 1 Frequently 2 Little 3 None 4

Q 19	

20. If so, what is the most important cause? (More than one option may be selected)

Poor communication		1
Different values		2
Different needs		3
Personality clashes		4
Cultural differences		5
Differences in management styles		6
Positions under threat		7
Other (specify):		8

Q 20	

21. How successful are you in the prevention and/or resolution of conflict situations?

Successful ☐ Average ☐ Unsuccessful ☐

Q 21	

22. What type of assistance should ABSA offer in an effort to improve your managerial skills?

Action	Yes	Uncertain	No
Training in conflict resolution	1	2	3
Communication skills	1	2	3
Multicultural training	1	2	3
Management of diversity	1	2	3

Q 22.1	
Q 22.2	
Q 22.3	
Q 22.4	

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

23. In which TWO of the under-mentioned areas do you feel that your management style differs most positively from that of your male colleagues?

Q 23 [ ]

The use of power		1
Problem solving		2
Interpersonal skills		3
Teamwork and participative management		4
Standards setting and risk taking		5
Management of diversity and stress		6
Conflict resolution		7
Participation and professional development		8

24. Do you experience stress in the working environment?

Q 24 [ ]

Extremely [1] Frequently [2] Little [3] None [4]

25. Which ONE of the following aspects do you consider to be the most significant cause of stress in the working environment?

Q 25 [ ]

The struggle for recognition in the workplace		1
Interpersonal relationships between colleagues		2
Critical incidents such as crime and natural disasters		3
Family-related problems		4
Other (specify):		5

26. How do you reduce the stress that you experience? (More than one option may be selected)

Q 26 [ ]

Better time management		1
Better planning		2
Healthier lifestyle		3
Other (specify):		4

27. Have you encountered any of the following in your working environment? (More than one option may be selected)

Q 27 [ ]

Discrimination against you as a black woman		1
Discrimination against you as a white woman		2
Racial conflict		3
Social non-acceptance		4
Sexual harassment		5
None of the above		6

© Central University of Technology, Free State

28. What is your main reason for c Central University of Technology, Free State **a career?**

To provide a higher standard of living for my family		1
For the opportunity of social interaction		2
For the opportunity to use and develop my skills		3
To fulfil my ambitions		4
Other (specify):		5

Q 28 | | |

29. In what way does your employer support you as a woman in your position? (More than one option may be selected)

Q 29 | | |

Retraining opportunities are afforded (updating after a period of absence)		1
Employer covers tuition expenses		2
Flexible working hours		3
Extra leave is granted if a child should happen to fall ill (other than compassionate leave)		4
Extra leave is granted if a family member should happen to fall ill (other than compassionate leave)		5
Other (specify):		6

30. Has your career ever been interrupted for a certain period of time? Yes | No

Q 30 |

31. If yes, give the main reason and the duration:

Q 31.1 | | |

Q 31.2 | | | |

Reason	Period Years	Months

32. What are your official working hours?

Q 32 | | |

08:00 to 17:00	1	09:00 to 16:00	2	Other (specify):	3

33. How long is your lunch break?

Q 33 |

15 minutes		1	30 minutes		2
45 minutes		3	1 hour		3
Longer than 1 hour		5			

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

34. If you work overtime, how ı ıu work overtime on average per week?

Q 34 | | |

35. What means of transport do you use to and from work?

Walk		1	Bus		2
Taxi		3	Lift with someone		4
Own transport		5	Lift club		6

Q 35 |

36. How long does it take you to reach your workplace?

Less than 15 minutes		1	15 minutes		2
30 minutes		3	45 minutes		4
1 hour		5	Longer than 1 hour		6

Q 36 |

SECTION C: HOUSEHOLD

37. If you have children, which of these childcare facilities do you make use of? (More than one option may be selected)

None		1	Domestic worker		2
Day mother		3	Preschool		4
Aftercare centre (school-going age)		5	Family member		6
Child(ren) stay home alone		7			

Q 37.1 |
Q 37.2 |
Q 37.3 |
Q 37.4 |
Q 37.5 |
Q 37.6 |
Q 37.7 |

38. Is there a childcare facility on the premises of the ABSA branch at which you are employed?

Yes	No

Q 38 |

39. If yes to question 38, do you make use of the childcare facility?

Yes	No

Q 39 |

40. If no to question 38, would you prefer that ABSA establishes a childcare facility on the premises where you work?

Yes	No

Q 40 |

41. How regularly do you make use of a domestic worker/cleaning service?

Never		1	1 working day per week		2
2 working days per week		3	3 working days per week		4
4 working days per week		5	5 working days per week		6
Every day, including weekends		7			

Q 41 |

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

42. Is your husband/partner employed?

Yes, full-time		Yes, part-time		No	

Q 42 ____

43. Is your husband/partner supportive of your career?

Not at all		1	Occasionally		2
Regularly		3	Always		4

Q 43 ____

44. How regularly does your husband/partner help you with-

Household chores:

Never		1	Regularly		2
When asked		3	Extremely helpful		4

Q 44 a ____

Childcare and transport of children:

Never		1	Regularly		2
When asked		3	Extremely helpful		4

Q 44 b ____

45. If you still have children in the house, how regularly do your children help you with household chores?

Never		1	Regularly		2
When asked		3	Extremely helpful		4

Q 45 ____

46. Do you feel guilty for having a career?

Yes ☐ Uncertain ☐ No ☐

Q 46 ____

47. Do you experience additional stress due to the multiple roles you fulfil?

Extremely		1	Frequently		2
Little		3	None		4

Q 47 ____

48. Do the demands of your career have any negative effect on any of the aspects below? (More than one option may be selected)

Family / Children		1	Health		2
Personal relationships		3	Marriage		4
Other (specify):		5			

Q 48.1 ____
Q 48.2 ____
Q 48.3 ____
Q 48.4 ____
O 48.5 ____

© Central University of Technology, Free State

Central University of Technology, Free State

SECTION D: GENERAL

49. Which TWO of the following aspects do you consider to be the most positive aspects of the multiple roles you fulfil?

Q 49	

Self-actualisation (feeling of independence, confidence, success and mental stimulation)		1
Role expansion (not only responsible for family, but also career responsibilities)		2
Positive self-worth (feeling needed and appreciated)		3
Financial reward		4
Expanding social networks (enjoying contact with colleagues)		5
Rewarding maternal experiences (enjoying your relationship with your children, watching them develop, spending enough time with them)		6
Rewarding employment experiences (experiencing your career as rewarding, stimulating and enjoyable)		7
Rewarding marital experiences (experiencing a good relationship with your husband)		8

50. Which TWO of these aspects do you consider to be the most negative aspects of the multiple roles you fulfil?

Q 50	

Concerns regarding household chores		1
Dissatisfaction with working hours		2
Insufficient time for yourself		3
Insufficient time to spend with family		4
Financial concerns		5
Devaluation (feelings of abuse at work, lack of appreciation of a woman's multiple roles)		6
Lack of support		7
Negative marital experiences		8
Other (specify):		9

51. What do you enjoy most about your multiple roles as a career woman and/or mother/wife/partner? (Please use block letters)

.....

.....

52. What would you want to change, if you could, to improve your role as a career woman and/or mother/wife/partner? (Please use block letters)

.....

.....

Thank you for your willing participation.

Please return the completed questionnaire to Mr van Huyssteen, Bloemfontein Regional Office, no later than 1 October 2003.

© Central University of Technology, Free State

© Central University of Technology, Free State