

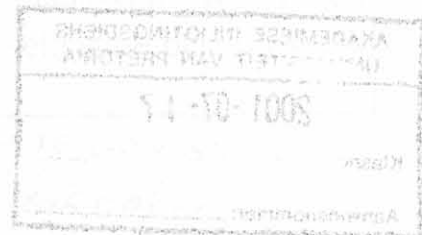
Loopbaanontwikkeling in
verhouding tot
Bedryfsmaatskaplikewerk:
'n Teoretiese Fundering

Joachim Petrus Hermanus
Kasselman

Voorgelê ter vervulling van 'n deel van die vereistes vir
die graad D Phil (Maatskaplike Werk) in die Fakulteit
Lettere en Wysbegeerte, Universiteit van Pretoria,
PRETORIA.

Studieleier: Prof. L.S. Terblanche

Januarie 2000



DANKBETUIGINGS

Graag wens ek hiermee almal te bedank wat my in dié studie ondersteun en gehelp het. My dank veral aan die lede van die Suid-Afrikaanse Polisie diens wat, ten spyte van hul druk programme en lang ure van werk, nogtans deelgeneem het aan die profilerings van hul loopbaanpatrone en voltooiing van die vraelys.

My studieleier word bedank vir sy tydiges leiding en vir die onafhanklike denke wat hy my toegelaat het. Dankie vir die afgelope jare se ondersteuning en bystand, dit word opreg waardeer.

Vir die tegniese versorging van die studie wil ek vir Rika Opper bedank. Die teks lees makliker en maak soveel meer sin wanneer kommas, punte, dubbelpunte, ens. op die regte plekke is.

My gesin wat my geduldig ondersteun het met die tydiges en ontydiges deurpraat van dit waarmee ek besig was. Ook vir die tyd wat hulle opgeoffer het en die voorbeeld wat hulle gestel het, baie dankie.

Die voornaamwoorde "**hy**" en "**hom**" word ter wille van die leesbaarheid van die teks deurgaans in hierdie studie gebruik in plaas van "**hy/sy**" en "**hom/haar**", en moet onder geen omstandighede as seksisme beskou word nie.

SAMEVATTING

Die kerndoel van die werk wat die Suid-Afrikaanse Polisie diens verrig, is misdaadvoorkoming en die ondersoek van misdaad. Hul leuse "**Ons beskerm en ons dien**" sluit direk by hierdie kerndoel aan. In die Suid-Afrikaanse Polisie diens, soos in enige ander organisasie, word mense benodig om die kerndoel te laat realiseer. Die spesifieke aard van die werk wat gedoen moet word het egter 'n direkte invloed op die maatskaplike funksionering van die mense wat moet verseker dat die kerndoel van die organisasie realiseer. Die laasgenoemde feit is die rede waarom die organisasie reeds in 1972 besluit het om 'n maatskaplike werk diens aan werknemers beskikbaar te stel.

Die veronderstelling waarvan uitgegaan is, is dat indien die organisasie die individu bystaan in die hantering en moontlike voorkoming van maatskaplike probleme, die kerndoel van die organisasie beter sal realiseer, dit wil sê dat *produksie* sal verbeter. Navorser, wat 'n bedryfsmaatskaplike werker in die organisasie was, het egter gevind dat die spesifieke loopbaankeuse en plasing van werknemers ernstige maatskaplike probleme tot gevolg het en dat die organisasie nie aan die loopbaankeuses en plasing van werknemers aandag skenk nie. Die ervaring van die navorser is met 'n groep bedryfsmaatskaplike werkers wat tans in die Suid-Afrikaanse Polisie diens werksaam is getoets en hulle het oorweldigend saamgestem.

Loopbaanontwikkeling as funksie van menslike hulpbronbestuur is deur navorser geïdentifiseer as 'n moontlike werknemerhulpprogram intervensie wat die spesifieke probleem proaktief kan aanspreek. 'n Studie is van die funksie gemaak en dit is in konteks van die Suid-Afrikaanse Polisie diens beskryf en teoreties gefundeer. Die ondersoek verskaf 'n duidelike funksionele skeiding en verskil tussen wat met Loopbaanbestuur en Loopbaanbeplanning onder die oorkoepelende term van Loopbaanontwikkeling bedoel word. Die loopbaanontwikkelingsfunksie is ook in konteks van die organisasie bespreek om die toepassingswaarde daarvan te verduidelik. Die toepassing van loopbaanontwikkeling as funksie van die

werknemerhulpprogram is in detail bespreek aan die hand van die bestaande teorie en die praktykervaring van die navorser.

Die studie is verder onderneem met die doel om 'n spesifieke teoretiese fundering te verkry om loopbaanpatrone van werknemers te bepaal. Loopbaanpatrone word beskou as 'n integrale deel van die loopbaanbeplanningsfunksie. Navorser het vanuit die teorie en praktyk 'n instrument ontwikkel wat vier kern dimensies integreer en wat die loopbaanpatroon van werknemers in dié spesifieke organisasie bepaal. Navorsing is ten opsigte van die tipe en voorkoms van loopbaanpatrone in die Suid-Afrikaanse Polisiediens gedoen en navorser kon twee bykomende loopbaanpatrone identifiseer wat nie in die teorie voorkom nie. Die waarde van die bepaling van loopbaanpatrone in veral die assessering en hantering van werknemers met werkverwante probleme is in konteks van die werknemerhulpprogram bespreek. Die toepassingswaarde van loopbaanbeplanning as funksie van die werknemerhulpprogram is met bedryfsmaatskaplike werkers wat tans in die Suid-Afrikaanse Polisiediens werksaam is getoets.

Dit is van belang om te begryp dat hierdie studie van twee teikenpopulasies gebruik gemaak het. Eerstens was werknemers wat *reeds* 'n loopbaankeuse gemaak het gebruik om die tipe en voorkoms van loopbaanpatrone te bepaal. Tweedens is die bedryfsmaatskaplike werkers in die organisasie gebruik om die toepassingswaarde en kennis van loopbaanbeplanning te bepaal. Die bevindinge, gevolgtrekkings en aanbevelings moet in dié lig beskou word om nie net sin te maak vir professionele deskundiges nie, maar ook vir die werknemer van die Suid-Afrikaanse Polisiediens.

SLEUTELTERME

Werknemerhulpprogram	Probleem werknemer
Loopbaanontwikkeling	Bedryfsmaatskaplike werk
Loopbaanbestuur	Menslike hulpbronbestuur
Loopbaanbeplanning	Voorkomende intervensie
Loopbaanpatrone	Geïntegreerde benadering

SUMMARY

The core business of the South African Police Service is the prevention and the investigation of crime. Their motto, '**We protect and we serve**', is directly linked to their core business. In the South African Police Service, as in any other organisation, people play a key role in the realisation of the core business. The specific nature of the work that needs to be done has a direct influence on the social functioning of those who must ensure that the core business of the organisation is carried out successfully. As a result of this, the South African Police Service decided in 1972 to introduce a social work service for employees.

It was assumed that, should the organisation assist individuals by addressing and possibly preventing social problems, the core business of the organisation would be realised, in other words, production would improve. The researcher, who worked as an occupational social worker in the organisation, had however noted that certain career choices and the placement of employees had created social problems and that the organisation had not paid attention to these issues. The findings of the researcher have been tested with a group of social workers in the South African Police Service, who agreed wholeheartedly with him.

Career development, as a function of human resource management, has been identified by the researcher as a possible employee assistance programme intervention which will pro actively address this specific problem. A study of this function was undertaken and was subsequently theoretically grounded and described in context of the South African Police Service. The investigation supplied a clear, functional differentiation between the meanings of the terms *career management* and *career planning*, which are jointly referred to as *career development*. The career development function is also discussed in the context of the organisation in order to explain its applicability. The use of career development as a function of the employee assistance programme is discussed in detail in terms of existing theory and the practical experience of the researcher.

The research was also undertaken with the aim of obtaining the specific theoretical

grounding required to establish employee career patterns. Career patterns are regarded as an integral part of the career planning function. The researcher has developed an instrument that integrates four dimensions and determines the career patterns of employees in the organisation under discussion. Research relating to the type and appearance of career patterns in the South African Police Service was conducted and the researcher was able to discern two additional career patterns which are not identified in the existing theory. The value of the assessment of career patterns, especially with regard to the assessment and assistance of employees with work-related problems, is discussed in the context of the employee assistance programme. The value of the application of career planning as a function of the employee assistance programme was tested with occupational social workers employed by the South African Police Service.

It is important to understand that in this study two target population groups were used. The first group consisted of employees who had already made their career choices, which enabled the researcher to obtain information about the type and appearance of career patterns. The second group consisted of occupational social workers and their involvement made it possible to determine the potential and applicability of career planning. The results and recommendations should be viewed with this in mind to ensure that they will be meaningful to professionals and employees of the South African Police Service.

KEY TERMS

Employee Assistance Programme

Career development

Career management

Career planning

Career patterns

Problem employee

Occupational social worker

Human resource development

Preventative intervention

Integrated approach

INHOUD

HOOFSTUK 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
ALGEMENE INLEIDING TOT DIE STUDIE										
1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2	MOTIVERING VIR DIE KEUSE VAN DIE									
	ONDERWERP	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2.1	Die omvang van die probleem	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2.1.1	Die verkeerde plasing van werknemers					-	-	-	-	3
2.1.2	Onrealistiese verwagtinge van werknemers	-	-	-	-	-	-	-	-	3
2.1.3	Besluitloosheid ten opsigte van die keuse van loopbane					-	-	-	-	4
2.2	Die rol van loopbaanbeplanning-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
2.3	Die beroepskeuse van die werknemers	-	-	-	-	-	-	-	-	6
3	PROBLEEMFORMULERING	-	-	-	-	-	-	-	-	8
3.1	Die probleem van hulpverlening aan die totale persoon					-	-	-	-	8
3.2	Die rol van die toesighouer	-	-	-	-	-	-	-	-	10
3.3	Die spesifieke beroepskeuse van werknemers					-	-	-	-	11
3.4	'n Omvangryker diens aan werknemers	-	-	-	-	-	-	-	-	11
3.5	Opsommend	-	-	-	-	-	-	-	-	11
4	DOEL VAN DIE STUDIE	-	-	-	-	-	-	-	-	12
4.1	Doelstelling	-	-	-	-	-	-	-	-	12
4.2	Doelwitte	-	-	-	-	-	-	-	-	12
4.2.1	Doelwit 1:	-	-	-	-	-	-	-	-	12
4.2.2	Doelwit 2:	-	-	-	-	-	-	-	-	13
4.2.3	Doelwit 3:	-	-	-	-	-	-	-	-	13
5	NAVORSINGSVRAAG	-	-	-	-	-	-	-	-	13
6	NAVORSINGSMETODOLOGIE					-	-	-	-	13
6.1	Navorsingsontwerp	-	-	-	-	-	-	-	-	14
6.2	Navorsingsprosedure en werkwyse	-	-	-	-	-	-	-	-	16

6.2.1	Voorlopige verkenningsstudie	-	-	-	-	-	-	-	17
6.2.2	Steekproeftrekking	-	-	-	-	-	-	-	18
6.2.3	Die instrument	-	-	-	-	-	-	-	19
6.2.3.1	Die ouderdom van die kliënt	-	-	-	-	-	-	-	19
6.2.3.2	Die verskillende loopbaan- en lewensfases	-	-	-	-	-	-	-	20
6.2.3.3	Die Staatsdiens se graderingstelsel	-	-	-	-	-	-	-	20
6.2.3.4	Die bestuursontwikkeling en -opleiding wat werknemers moet deurgaang	-	-	-	-	-	-	-	20
6.2.4	Die onafhanklike veranderlike	-	-	-	-	-	-	-	21
6.2.4	Natoets	-	-	-	-	-	-	-	21
6.3	Voorondersoek	-	-	-	-	-	-	-	23
6.3.1	Literatuurstudie	-	-	-	-	-	-	-	24
6.3.2	Ervaring van kenners	-	-	-	-	-	-	-	28
6.3.3	Die uitvoerbaarheid van die studie	-	-	-	-	-	-	-	28
6.3.4	Strategiese eenhede	-	-	-	-	-	-	-	29
6.4	Universum	-	-	-	-	-	-	-	29
6.5	Die benadering van die navorser	-	-	-	-	-	-	-	29
6.5.1	Inleidende gedagtes	-	-	-	-	-	-	-	29
6.5.2	Die houding van die navorser	-	-	-	-	-	-	-	30
6.5.3	Kennisbasis	-	-	-	-	-	-	-	32
7	DEFINISIES VAN HOOFKONSEPTE	-	-	-	-	-	-	-	33
7.1	Bedryfsmaatskaplikewerk	-	-	-	-	-	-	-	33
7.2	Werk	-	-	-	-	-	-	-	34
7.3	Loopbaanbeplanning	-	-	-	-	-	-	-	34
7.4	Beroepskeuse	-	-	-	-	-	-	-	35
7.5	Loopbaanbestuur	-	-	-	-	-	-	-	35
7.6	Loopbaanontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	36
7.7	Intervensie	-	-	-	-	-	-	-	36
7.8	Suid-Afrikaanse Polisie en Suid-Afrikaanse Polisie diens	-	-	-	-	-	-	-	36
7.9	Toesighouer	-	-	-	-	-	-	-	37
7.10	Probleemwerknemer	-	-	-	-	-	-	-	37

8	BEPERKING VAN DIE STUDIE	-	-	-	-	-	-	38
9	INDELING VAN DIE NAVORSINGSVERSLAG	-	-	-	-	-	-	38
	HOOFSTUK 2	-	-	-	-	-	-	40
BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK EN LOOPBAANONTWIKKELING, n' MENSLIKE HULPBRONBESTUUR PERSPEKTIEF								
1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	40
2	HISTORIESE OORSIG OOR DIE ONTWIKKELING VAN ORGANISASIES	-	-	-	-	-	-	41
3	FUNDAMENTELE KERNKONSEPTE	-	-	-	-	-	-	46
3.1	Individuele verskille	-	-	-	-	-	-	46
3.2	Die mens in totaliteit	-	-	-	-	-	-	47
3.3	Veroorsakende gedrag	-	-	-	-	-	-	48
3.4	Die waarde van die individu	-	-	-	-	-	-	49
3.5	Samevatting	-	-	-	-	-	-	50
4	DIE REDES WAAROM MENSE WERK	-	-	-	-	-	-	50
4.1	Die geleentheid om geld te verdien	-	-	-	-	-	-	50
4.2	Sosiale tevredenheid	-	-	-	-	-	-	51
4.3	Positiewe emosie	-	-	-	-	-	-	51
4.4	Persoonlike ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	51
4.5	Gesondheid	-	-	-	-	-	-	52
4.6	Selfverwesenliking	-	-	-	-	-	-	52
4.7	Siening van werk	-	-	-	-	-	-	52
4.8	Samevatting	-	-	-	-	-	-	58
5	MENSLIKE HULPBRONBESTUUR	-	-	-	-	-	-	53
5.1	Die wetenskaplike benadering	-	-	-	-	-	-	54
5.2	Die menseverhoudingsbenadering	-	-	-	-	-	-	55
5.3	Die menslike hulpbronbestuurbenadering	-	-	-	-	-	-	57
6	DIE FUNKSIES VAN MENSLIKE HULPBRONBESTUUR	-	-	-	-	-	-	60

6.1	Pos-analise en -ontwerp	-	-	-	-	-	-	-	60
6.2	Werwing en keuring	-	-	-	-	-	-	-	62
6.3	Prestasie-meting, opleiding en ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	63
6.4	Vergoedingsbestuur en gesondheid	-	-	-	-	-	-	-	65
6.5	Werknemersverhoudinge	-	-	-	-	-	-	-	66
6.6	Samevatting	-	-	-	-	-	-	-	67
7	DIE KWALITEIT VAN WERKLEWE	-	-	-	-	-	-	-	68
8	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	-	71

LOOPBAANONTWIKKELING

HOOFSTUK 3	-	-	-	-	-	-	-	-	73
------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1 INLEIDING

WERKNEMERHULPPROGRAMME, 'n BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK PERSPEKTIEF

2.1 INLEIDING

1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	-	73
2	BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK GEDEFINIEER	-	-	-	-	-	-	-	74
3	BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERK IN DIE WERKPLEK	-	-	-	-	-	-	-	76
3.1	Werknemerhulpprogramme	-	-	-	-	-	-	-	79
3.1.1	Doelstellings en funksies van werknemerhulpprogramme	-	-	-	-	-	-	-	83
3.1.2	Verantwoordelike rolspelers	-	-	-	-	-	-	-	86
3.1.2.1	Die verwysingsagent	-	-	-	-	-	-	-	86
3.1.2.2	Die werknemerhulpprogramkonsultant-	-	-	-	-	-	-	-	87
3.1.2.3	Die opleier	-	-	-	-	-	-	-	87
3.1.2.4	Die terapeut	-	-	-	-	-	-	-	88
3.3	Die take van bedryfsmaatskaplike werkers	-	-	-	-	-	-	-	89
3.4	Die "kliënt" van bedryfsmaatskaplike werkers	-	-	-	-	-	-	-	93
4	ONDERLIGGENDE KENMERKE VAN BEDRYFS-MAATSKAPLIKE WERK	-	-	-	-	-	-	-	94
4.1	Bedryfsmaatskaplike werk: Ooreenkomste met maatskaplike werk in die praktyk en loopbaanontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	95

4.2	Uitstaande kenmerke van bedryfsmaatskaplike werk	-	-	-	-	-	97
4.3	Uitstaande kenmerke van loopbaanontwikkeling	-	-	-	-	-	98
5	DIE BEDRYFSMAATSKAPLIKE WERKER	-	-	-	-	-	99
6	VERANDERDE WERKS- EN LEWENSOMGEWINGS	-	-	-	-	-	101
7	SLOTOPMERKINGS	-	-	-	-	-	103
HOOFSTUK 4	-	-	-	-	-	-	104

LOOPBAANONTWIKKELING, 'n KONTEKSTUELE BESKOUING

1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	104
2	DIE VERSKILLENDE BETEKENISSE WAT AAN						
	DIE TERM "LOOPBAAN" GEKOPPEL WORD	-	-	-	-	-	105
2.1	'n Loopbaan kontekstueel gedefinieer	-	-	-	-	-	109
3	LOOPBAANONTWIKKELING, LOOPBAANBESTUUR						
	EN LOOPBAANBEPLANNING	-	-	-	-	-	111
3.1	Loopbaanontwikkeling	-	-	-	-	-	115
3.2	Loopbaanbestuur	-	-	-	-	-	119
3.3	Loopbaanbeplanning	-	-	-	-	-	122
3.4	Resente ontwikkelinge	-	-	-	-	-	126
4	LOOPBAANONTWIKKELINGSTEORIEë	-	-	-	-	-	127
4.1	Loopbaan- en lewensfases	-	-	-	-	-	127
4.1.1	Ontwikkelingsteorieë	-	-	-	-	-	129
4.1.1.1	Ontwikkelingsperspektief-	-	-	-	-	-	129
4.1.1.2	Oorgangsperspektief	-	-	-	-	-	129
4.1.1.3	Lewensduurte perspektief	-	-	-	-	-	129
4.1.1.4	Die behoefte aan 'n sisteembenadering-	-	-	-	-	-	130
4.1.2	Interaksie tussen lewens- en loopbaanfases	-	-	-	-	-	130
4.2	Loopbaan- en lewensfases gebaseer op ouderdom	-	-	-	-	-	132
4.2.1	Ouderdom as variant van ontwikkeling	-	-	-	-	-	132
4.3	Loopbaanfases	-	-	-	-	-	134

4.4	Lewensfases-	-	-	-	-	-	-	-	-	140
4.5	'n Loopbaanontwikkelingsperspektief van loopbaan- en lewensfases	-	-	-	-	-	-	-	-	148
4.5.1	Vroeë loopbaan	-	-	-	-	-	-	-	-	150
4.5.2	Middel loopbaan	-	-	-	-	-	-	-	-	151
4.5.3	Latere loopbaan	-	-	-	-	-	-	-	-	153
5	DIE VISIONêRE KONTEKS VAN LOOPBAAN-ONTWIKKELING	-	-	-	-	-	-	-	-	154
6	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	-	-	155
HOOFSTUK 5										
DIE LOOPBAANONTWIKKELINGSPROSES										
1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	-	-	155
2	MODELLE IN LOOPBAANONTWIKKELING	-	-	-	-	-	-	-	-	155
2.1	Die model volgens Schein	-	-	-	-	-	-	-	-	156
2.2	Die pad-doelwit model	-	-	-	-	-	-	-	-	157
2.3	Die model van Greenhaus	-	-	-	-	-	-	-	-	158
2.3.1	Loopbaanverkenning	-	-	-	-	-	-	-	-	160
2.3.2	Loopbaanbewustheid	-	-	-	-	-	-	-	-	162
2.3.3	Stel van loopbaandoelwitte	-	-	-	-	-	-	-	-	162
2.3.4	Ontwikkelingstrategie	-	-	-	-	-	-	-	-	163
2.3.5	Implementeringstrategie	-	-	-	-	-	-	-	-	164
2.3.6	Terugvoering	-	-	-	-	-	-	-	-	165
2.3.7	Algemene bespreking van die model	-	-	-	-	-	-	-	-	166
3	DIE VERANTWOORDELIKHEID VAN LOOPBAANONTWIKKELING	-	-	-	-	-	-	-	-	171
3.1	Organisatoriese loopbaanbeplanning	-	-	-	-	-	-	-	-	172
3.1.1	Loopbaaninligting	-	-	-	-	-	-	-	-	175
3.1.2	Menslike hulpbronbeplanning en -voorspelling	-	-	-	-	-	-	-	-	176

3.1.2.1	Loopbaanankers	-	-	-	-	-	-	177
3.1.2.2	Die werk/rolbeplanning	-	-	-	-	-	-	178
3.1.3	Loopbaanberaad	-	-	-	-	-	-	179
3.1.4	Loopbaanroetes	-	-	-	-	-	-	180
3.1.4.1	Klimraambeeld van 'n <i>loopbaanpad</i>	-	-	-	-	-	-	183
3.1.4.1.1	Die tradisionele loopbaanpad	-	-	-	-	-	-	185
3.1.4.1.2	Die klimraambeeldbenadering tot loopbaanpaaie	-	-	-	-	-	-	186
3.1.5	Assessering van vaardighede en opleiding	-	-	-	-	-	-	187
3.1.6	Loopbaanontwikkeling vir mindervoorregte groepe	-	-	-	-	-	-	188
3.1.7	Loopbaanontwikkeling van werknemers met hoë potensiaal	-	-	-	-	-	-	189
3.1.8	Vaardigheidsontwikkelingswerkswinkels vir toesighouers	-	-	-	-	-	-	189
3.1.9	Ander organisatoriese aksies	-	-	-	-	-	-	190
3.1.9.1	Organisatoriesebeplanning versus menslike hulpbron-							
	beplanning	-	-	-	-	-	-	190
3.1.9.2	Die menslike hulpbroninventaris	-	-	-	-	-	-	191
3.1.9.3	Menslike hulpbronbeplanning	-	-	-	-	-	-	191
3.1.9.4	Loopbaanbestuur	-	-	-	-	-	-	193
3.1.9.5	Verhouding tussen toesighouer en werknemer	-	-	-	-	-	-	193
3.1.9.6	Implementeringsaksies	-	-	-	-	-	-	194
3.1.9.7	Monitering, evaluering en herbeplanning	-	-	-	-	-	-	194
3.1.9.8	Loopbaanontwikkeling as intervensie	-	-	-	-	-	-	195
3.1.9.9	'n Multi-strategiese benadering tot loopbaanbeplanning	-	-	-	-	-	-	195
3.2	Loopbaanbeplanning deur die werknemer	-	-	-	-	-	-	196
3.2.1	Self-assessering as loopbaanbeplanningstegniek	-	-	-	-	-	-	197
3.2.1.1	Die bewuswordings- en assesseringsfase	-	-	-	-	-	-	197
3.2.1.2	Die loopbaandoelwitfase	-	-	-	-	-	-	200
3.2.1.3	Strategie ontwikkelingsfase	-	-	-	-	-	-	204
3.1.2.4	Evalueringsfase	-	-	-	-	-	-	209
3.3	Loopbaanontwikkeling as deurlopende proses	-	-	-	-	-	-	212
4	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	213

HOOFSTUK 6	-	-	-	-	-	-	-	-	214
LOOPBAANONTWIKKELING AS INTERVENSIË									
1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	-	214
2	LOOPBAANPATROON-	-	-	-	-	-	-	-	215
2.1	Loopbaanpatroon as instrument	-	-	-	-	-	-	-	216
2.3	Graderingstelsel van die Suid-Afrikaanse Polisie	-	-	-	-	-	-	-	222
2.4	Bestuursopleiding in die Suid-Afrikaanse Polisie	-	-	-	-	-	-	-	224
3	TOEPASSINGSBESTEK VAN 'n LOOPBAAN-								
	PATROON	-	-	-	-	-	-	-	225
3.1	Onderhoudvoering	-	-	-	-	-	-	-	226
3.1.1	Basiese aannames ten opsigte van die menslike natuur	-	-	-	-	-	-	-	226
3.1.2	Die organisasie se verantwoordelikheid	-	-	-	-	-	-	-	227
3.1.3	Die verantwoordelikhede van die onderhoudvoerder	-	-	-	-	-	-	-	228
3.1.3.1	Inligtinginsamelaar-	-	-	-	-	-	-	-	229
3.1.3.2	Inligtingverskaffer	-	-	-	-	-	-	-	230
3.1.3.3	Berader	-	-	-	-	-	-	-	231
3.1.4	Die struktuur van die onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	232
3.1.4.1	Die beginfase	-	-	-	-	-	-	-	232
3.1.4.2	Die middelfase	-	-	-	-	-	-	-	233
3.1.4.3	Die endfase	-	-	-	-	-	-	-	234
3.1.4.4	Slotgedagtes-	-	-	-	-	-	-	-	234
3.2	Vertroulikheid	-	-	-	-	-	-	-	235
3.2.1	Absolute vertroulikheid	-	-	-	-	-	-	-	235
3.2.2	Relatiewe vertroulikheid	-	-	-	-	-	-	-	236
4	DIE ONTWIKKELING VAN 'n LOOPBAANPATROON	-	-	-	-	-	-	-	237
4.1	Agtergrond ondersoek	-	-	-	-	-	-	-	238
4.1.1	Die insameling van inligting	-	-	-	-	-	-	-	238
4.1.2	Die formaat van die onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	239
4.1.2.1	Verduidelik die doel van die onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	239

4.1.2.2	Vraagstelling	-	-	-	-	-	-	-	240
4.1.2.3	Aanwending van die instrument	-	-	-	-	-	-	-	241
4.1.2.4	Doelwitte van ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	-	242
4.1.2.5	Opvolging	-	-	-	-	-	-	-	243
4.2	Die verloop van die onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	243
4.2.1	Stap 1: Reël 'n afspraak	-	-	-	-	-	-	-	244
4.2.2	Stap 2: Inisieer die onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	244
4.2.3	Stap 3: Ontwikkel die loopbaanpatroon	-	-	-	-	-	-	-	245
4.2.4	Stap 4: Projeksie van die werknemer se loopbaan	-	-	-	-	-	-	-	248
4.2.4.1	Projeksie gebaseer op die werknemer se ideale (<i>intent</i>)	-	-	-	-	-	-	-	248
4.2.4.2	Projeksie gebaseer op die groeipatroon van die werknemer	-	-	-	-	-	-	-	251
4.2.5	Stap 5: Bespreking van loopbaanbeïnvloedingsfaktore	-	-	-	-	-	-	-	253
4.2.5.1.	Die verantwoordelikheid om te groei	-	-	-	-	-	-	-	253
4.2.5.2.	Die kompetisiekonsep	-	-	-	-	-	-	-	254
4.2.5.3.	Die konsep van 'n <i>glas plafon</i>	-	-	-	-	-	-	-	255
4.2.5.4.	Geografiese- en posbeperkinge	-	-	-	-	-	-	-	256
4.2.5.5.	Die bereiking van 'n loopbaanplato	-	-	-	-	-	-	-	258
4.2.5.6.	Die ontwikkeling van ondergeskiktes	-	-	-	-	-	-	-	259
4.2.6	Stap 6: Ontwikkel 'n persoonlike loopbaanontwikkelingsplan	-	-	-	-	-	-	-	259
4.2.7	Stap 7: Die bestuur van die loopbaanontwikkelingsplan van 'n werknemer	-	-	-	-	-	-	-	261
5	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	-	262
HOOFSTUK 7									263
LOOPBAANONTWIKKELING IN PERSPEKTIEF									
1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	-	263
2	'n SISTEEM VAN LOOPBAANONTWIKKELING	-	-	-	-	-	-	-	263
2.1	Die eerste fase in die loopbaanontwikkelingsstelsel (F.1)	-	-	-	-	-	-	-	268

2.1.1	Die assesseringsproses (F.1-1)	-	-	-	-	-	-	270
2.1.2	Die opstel van 'n ontwikkelingsplan (F.1-2)	-	-	-	-	-	-	271
2.1.3	Die bestuur van die loopbaanontwikkelingsplan (F.1-3)	-	-	-	-	-	-	271
2.2	Die tweede fase in die loopbaanontwikkelingsstelsel (F.2)	-	-	-	-	-	-	272
2.2.1	Die herassesseringsproses (F.2-1)	-	-	-	-	-	-	273
2.2.2	Die hersiening van die ontwikkelingsplan (F.2-2)	-	-	-	-	-	-	274
2.2.3	Die bestuur van die ontwikkelingsplan (F.2-3)	-	-	-	-	-	-	274
3	DIE LOOPBAANONTWIKKELINGSPROSES AS							
3.1	INTERVENSIË	-	-	-	-	-	-	275
3.1.1	Aksienavorsing	-	-	-	-	-	-	276
3.2	Stelling van 'n hipotese en neem van aksies	-	-	-	-	-	-	277
3.2.1	Die verteenwoordiging van die studie	-	-	-	-	-	-	282
3.2.2	Bespreking van die intervensieproses	-	-	-	-	-	-	283
3.2.2.1	Behoeftevaliasiering	-	-	-	-	-	-	284
3.2.2.2	Konsultasieproses	-	-	-	-	-	-	284
3.2.2.3	Profilerings	-	-	-	-	-	-	285
3.2.2.3.1	Versnelde ontwikkeling	-	-	-	-	-	-	285
3.2.2.3.2	Werknemers met hoë potensiaal	-	-	-	-	-	-	288
3.2.2.3.3	Ander werknemers	-	-	-	-	-	-	292
4	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	292
HOOFSTUK 8								294
LOOPBAANPATRONE IN DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS								
1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	294
2	BIOGRAFIESE DATA ANALISE	-	-	-	-	-	-	294
2.1	Ouderdomsverspreiding van die werknemers	-	-	-	-	-	-	295
2.2	Graderingsvlak van die werknemers	-	-	-	-	-	-	298
3	ANALISE VAN DIE LOOPBAANPATRONE	-	-	-	-	-	-	300
3.1	Die liniêre loopbaanpatroon	-	-	-	-	-	-	303

3.2	Die standvastige loopbaanpatroon	-	-	-	-	-	-	305
3.3	Die loopbaanpatroon wat uitsonderlike vinnige groei aandui	-	-	-	-	-	-	307
3.4	Die laterale loopbaanpatroon	-	-	-	-	-	-	309
3.5	Die loopbaanpatroon wat 'n plato aandui	-	-	-	-	-	-	310
3.6	Die oorgangsloupaanpatroon	-	-	-	-	-	-	313
4	ALTERNATIEWE LOOPBAANBESLUIE	-	-	-	-	-	-	314
4.1	Alternatief 1: Die besluit om in 'n bestaande rol/pos te bly	-	-	-	-	-	-	315
4.2	Alternatief 2: Die besluit om die werkinhoud te verryk	-	-	-	-	-	-	315
4.3	Alternatief 3: Die besluit om op vertikale groei te fokus	-	-	-	-	-	-	316
4.4	Alternatief 4: Die besluit om ander alternatiewe te ondersoek	-	-	-	-	-	-	317
4.5	Alternatief 5: Die besluit om lateraal in die organisasie te skuif	-	-	-	-	-	-	317
4.6	Alternatief 6: Die besluit om af te beweeg in 'n hierargie	-	-	-	-	-	-	318
4.7	Alternatief 7: Die besluit om te hervestig	-	-	-	-	-	-	318
4.8	Alternatief 8: Die besluit om van werk in 'n organisasie te verander	-	-	-	-	-	-	319
4.9	Alternatief 9: Die besluit om 'n nuwe pos voor te stel	-	-	-	-	-	-	319
4.10	Alternatief 10: Die besluit om van organisasie te verander	-	-	-	-	-	-	320
5	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	320

HOOFSTUK 9	-	-	-	-	-	-	-	322
------------	---	---	---	---	---	---	---	-----

GEVOLGTREKKINGS TEN OPSIGTE VAN DIE TOEPASSING VAN LOOPBAANBEPLANNING AS FUNKSIE VAN WERKNEMERHULP-PROGRAMME

1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	322
2	TOEPASSINGSWAARDE VAN LOOPBAAN-ONTWIKKELING IN WERKNEMERHULP-PROGRAMME	-	-	-	-	-	-	322
2.1	Die kennisbasis van loopbaanontwikkeling	-	-	-	-	-	-	323
3.1.1	Loopbaanbeplanning as kernfunksie van menslike	-	-	-	-	-	-	

2.1.1	hulpbronbestuur (Vraag 1a)	-	-	-	-	-	-	325
2.1.2	In watter mate is respondente vertrouwd met die inhoudelike van loopbaanbeplanning (Vraag 1b)	-	-	-	-	-	-	326
2.1.3	Loopbaanbeplanning as hulpbron vir werknemer-hulpprogramme (Vraag 1c)	-	-	-	-	-	-	326
2.2	Die toepaslikheid van loopbaanbeplanning in die praktyk	-	-	-	-	-	-	328
2.2.1	Die invloed van 'n werknemer se loopbaankeuse op sy maatskaplike funksionering	-	-	-	-	-	-	328
2.2.2	Die werksituasie van werknemers se invloed op hul maatskaplike funksionering	-	-	-	-	-	-	331
2.2.3	Bedryfmaatskaplike hulp met loopbaanbeplanning	-	-	-	-	-	-	334
2.2.4	Werknemers wat loopbaanbeplanning behoort te ontvang	-	-	-	-	-	-	336
2.3	Spesialiskennis ten opsigte van loopbaanbeplanning	-	-	-	-	-	-	341
3	SLOTGEDAGTES	-	-	-	-	-	-	344

HOOFSTUK 10	-	-	-	-	-	-	-	345
-------------	---	---	---	---	---	---	---	-----

BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

1	INLEIDING-	-	-	-	-	-	-	345
2	BEVINDINGE VAN DIE STUDIE	-	-	-	-	-	-	345
2.1	Bevindinge ten opsigte van die loopbaanpatrone	-	-	-	-	-	-	346
2.1.1	Die voorkoms van Loopbaanpatrone	-	-	-	-	-	-	346
2.1.2	'n Teoretiese grondslag vir loopbaanontwikkeling as intervensie	-	-	-	-	-	-	348
2.1.3	Loopbaanontwikkeling as intervensie	-	-	-	-	-	-	348
2.1.4	Bevindinge na aanleiding van profileringsgesprekke	-	-	-	-	-	-	350
2.1.5	Bevindinge ten opsigte van die profileringsinstrument	-	-	-	-	-	-	352
2.2	Bevindinge ten opsigte van die toepassingswaarde van loopbaanbeplanning vir werknemerhulpprogramme	-	-	-	-	-	-	353
2.2.1	Die kennisbasis van loopbaanontwikkeling	-	-	-	-	-	-	353
2.2.2	Die toepaslikheid van loopbaanbeplanning in die praktyk	-	-	-	-	-	-	354

2.2.2.1	Beïnvloeding van werknemers se maatskaplike funksionering deur hul loopbaankeuse - - -	354
2.2.2.2	Die invloed van werknemers se werksituasie op hul maatskaplike probleme - - - - -	355
2.2.2.3	Ondersteuning deur bedryfsmaatskaplike werker self met betrekking tot loopbaanbeplanning - - -	355
2.2.2.4	Persentasie werknemers wat loopbaanbeplanning nodig het - - - - -	356
2.2.3	Deskundige kennis ten opsigte van loopbaanbeplanning - -	357
3	'N VERGELYKING VAN DIE BEVINDINGE MET DIE DOELWITTE VAN DIE STUDIE - - - -	357
3.1	Teoretiese grondslag - - - - -	357
3.2	Die bepaling van loopbaanpatrone deur middel van 'n instrument - - - - -	358
3.3	Loopbaanbeplanning as voorkomende intervensie - - -	358
3.4	Bespreking van die navorsingsvraag - - - - -	359
4	AANBEVELINGS- - - - -	359
4.1	Bepaling van loopbaanpatrone - - - - -	359
4.2	Toepassing van 'n loopbaanontwikkelingsproses - - -	360
4.3	Loopbaanontwikkeling as voorkomende intervensie - - -	360
4.4	Teoretiese kennisbasis - - - - -	361
4.5	Aanwending van loopbaanontwikkelingsproses as 'n hulpbron by werknemerhulpprogramme - - - -	361
4.6	Intervensieproses in bedryfsmaatskaplike werk - - -	362
5	SLOTGEDAGTES - - - - -	362
Bronnelys	- - - - -	364

FIGURE

Figuur 1:	Werknemerverhoudinge - - - - -	67
Figuur 2:	Kontinuum van multi-dimensionele praktykgerigte fokus - - - - -	92
Figuur 3:	Die verband tussen loopbaanontwikkeling, loopbaanbestuur en loopbaanbeplanning - - - - -	113
Figuur 4:	Die spektrum van loopbaanontwikkeling en loopbaanaktiwiteite - - - - -	114
Figuur 5:	'n Loopbaanbeplanningsmodel - - - - -	161
Figuur 6:	Die verhouding tussen die drie rolspelers met betrekking tot loopbaanontwikkeling - - - - -	172
Figuur 7:	Driedimensionele klimraambeeld ten opsigte van loopbane - - - - -	184
Figuur 8:	Verkorte Greenhaus-model - - - - -	210
Figuur 9:	Die liniêre (1) en standvastige (2) patroon - - - - -	218
Figuur 10:	Die oorgangs- (3) en spiraal- (4) patrone - - - - -	219
Figuur 11:	Die loopbaanpatroon wat 'n plato aandui (5) en die dalende (6) patroon - - - - -	220
Figuur 12:	Voorbeeld van 'n profiel van 'n lid van die Suid-Afrikaanse Polisiediens - - - - -	246
Figuur 13:	Projeksie van 'n werknemer se loopbaan gebaseer op sy ideale - - - - -	250
Figuur 14:	Voorbeeld van 'n projeksie gebaseer op die groei van 'n werknemer se loopbaan. - - - - -	252
Figuur 15:	Die loopbaanontwikkelingsstelsel - - - - -	264
Figuur 16:	Die spiraal-ekologiese model - - - - -	268
Figuur 17:	Die eerste fase in die loopbaanontwikkelingsproses - - - - -	270
Figuur 18:	Die tweede fase in die loopbaanontwikkelingsstelsel - - - - -	273
Figuur 19:	Die loopbaanontwikkelingsintervensieproses -- - - - - -	283
Figuur 20:	'n Tipiese liniêre loopbaanpatroon - - - - -	304

Figuur 21: 'n Tipiese standvastige loopbaanpatroon-	-	-	-	-	307
Figuur 22: 'n Tipiese loopbaanpatroon wat uitsonderlike vinnige groei aantoon	-	-	-	-	308
Figuur 23: 'n Tipiese laterale loopbaanpatroon	-	-	-	-	309
Figuur 24: 'n Tipiese loopbaanpatroon van 'n werknemer wat 'n plato bereik het	-	-	-	-	311
Figuur 25: 'n Oorgangsloubaanpatroon	-	-	-	-	314

Tabel 3:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 4:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 5:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 6:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 7:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 8:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 9:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 10:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 11:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 12:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 13:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 14:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 15:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 16:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 17:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 18:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 19:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 20:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 21:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 22:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 23:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 24:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 25:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 26:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 27:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 28:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 29:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 30:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 31:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 32:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 33:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 34:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 35:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 36:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 37:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 38:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 39:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 40:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 41:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 42:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 43:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 44:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 45:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 46:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 47:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 48:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 49:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				
Tabel 50:	Die Verhouding van die verskeie tipes loopbaanpatrone				

TABELLE

Tabel 1:	Loopbaantake in verhouding tot loopbaanfases	-	-	137
Tabel 2:	Die sielkundige aspekte van elke loopbaanfase	-	-	139
Tabel 3:	Sielkundige aspekte met betrekking tot die lewensfases	-	-	141
Tabel 4:	'n Vergelyking van die ouderdomme van loopbaan- en lewensfases	-	-	144
Tabel 5:	'n Vergelyking van die sielkundige aspekte van loopbaan- en lewensfases	-	-	146
Tabel 6:	Bestuurstyl van senior bestuur in die Suid-Afrikaanse Polisie	-	-	166
Tabel 7:	Toekomsekerheid van lede van die Suid-Afrikaanse Polisie	-	-	167
Tabel 8:	Het 'n Bevelvoerder gesag om 'n ondergeskikte te verplaas of nie?	-	-	169
Tabel 9:	Loopbaanpaaie en -roetes in die Suid-Afrikaanse Polisie	-	-	176
Tabel 10:	Suid-Afrikaanse Polisie Graderingstelsel	-	-	223
Tabel 11:	'n Vergelyking van die graderingstelsel en bestuursontwikkeling	-	-	225
Tabel 12:	Vraagstelling in onderhoudvoering	-	-	240
Tabel 13:	Voorbeeld van 'n persoonlike ontwikkelingsplan	-	-	242
Tabel 14:	Die verhouding van Staatsdienswetwerknemers teenoor Polisie wet- werknemers.	-	-	279
Tabel 15:	Aantal loopbaanontwikkingsgesprekke in verhouding tot die graderings/range van die betrokkenes	-	-	280
Tabel 16:	Ouderdomverspreiding en gradering van werknemers vir moontlike versnelde ontwikkeling	-	-	286
Tabel 17:	Ouderdomverspreiding en gradering van hoë-potensiaal kandidate vir moontlike vinnige ontwikkeling	-	-	290
Tabel 18:	Gemiddelde aanstellings- en gemiddelde huidige			

	ouderdomme van werknemers - - - - -	295
Tabel 19:	Ouderdom verspreiding van werknemers - - -	296
Tabel 20:	Graderinge in vergelyking met ouderdomsgroepe van werknemers soos by die studie betrek - - -	299
Tabel 21:	Loopbaanpatrone soos in die Suid-Afrikaanse Polisie diens gevind - - - - -	302
Tabel 22:	Bedryfsmaatskaplike werkers in die Suid-Afrikaanse Polisie diens se kennis van loopbaanbeplanning - -	324
Tabel 23:	Beïnvloeding van werknemers se maatskaplike funksionering deur hul loopbaankeuse - - - - -	328
Tabel 24:	Die invloed van werknemers se werksituasie op hul maatskaplike probleme - - - - -	331
Tabel 25:	Ondersteuning deur bedryfsmaatskaplike werker self met betrekking tot loopbaanbeplanning - - -	334
Tabel 26:	Persentasie werknemers in die bedryfsmaatskaplike werker se werkgebied wat loopbaanbeplanning nodig het -	337
Tabel 27:	Persentasie werknemers in die bedryfsmaatskaplike werker se gevalle lading wat loopbaanbeplanning nodig het	339
Tabel 28:	Deskundige kennis met betrekking tot loopbaan- beplanning - - - - -	341
Tabel 29:	Wyse waarop die respondente hul kennis van loopbaanbeplanning verkry het - - - - -	342
Tabel 30:	Wyse waarop respondente kennis sal wil verkry - -	342

GRAFIEKE

Grafiek 1:	Ouderdomsgroepe en graderinge van 18 werknemers met die oog op moontlike versnelde ontwikkeling-	-	-	287
Grafiek 2:	Hoë-potensiaal werknemers vir vinnige ontwikkeling	-	-	290
Grafiek 3:	Ouderdomsverspreiding van werknemers	-	-	298
Grafiek 4:	Vergelyking van die ouderdomme met die gradering van die werknemers betrek by die studie	-	-	300
Grafiek 5:	Voorkoms van loopbaanpatrone in die Suid-Afrikaanse Polisie	-	-	302

AANHANGSELS

Bylaag	A:	Loopbaanpatrooninstrument
Bylaag	B:	Toestemming om werkverwante inligting beskikbaar te stel
Bylaag	C:	Vraelys
Bylaag	D:	Onderhoudskedule