



WETENSKAPLIKE BYDRAES VAN DIE PU VIR CHO
Reeks H: Inougrele Redes, Nr. 42

**PRIORITEITE MET BETREK-
KING TOT MANNEKRAAG OP DIE
GEBIED VAN DIE BIBLIOTEEK-
EN INLIGTINGWESE IN SUID-
AFRIKA**

A.J. Viljoen

Rede uitgespreek by die aanvaarding van die amp van Hoogleraar in die Departement Biblioteek- en Inligtingkunde aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys op 2 September 1977.

Potchefstroomse Universiteit vir CHO
1978

PRIORITEITE MET BETREKKING TOT MANNEKRAG OP DIE GEBIED VAN DIE BIBLIOTEEK- EN INLIGTINGWESE IN SUID-AFRIKA

1. AGTERGROND

Die verskynsel van 'n tekort aan opgeleide personeel vir biblioteek- en inligtingswerk, wat in die sestiger jare in sekere ontwikkelde lande krisisaftmetings aangeneem het, altans so is daar geglo, het aan die begin van die huidige dekade skielik omgeswaai en in die Verenigde State van Amerika en Groot-Brittanje die punt bereik waar voldoende en selfs 'n oorskot aan opgeleide personeel beskikbaar was. Hoewel verskillende faktore waarskynlik 'n rol in die omgeswaai gespeel het, het moeiliker ekonomiese toestande 'n nadelige invloed op die uitbreiding van bedrywigheide, en dus op die skepping van meer werkgeleenthede, op verskillende terreine gehad. Dit is algemene kennis dat dieselfde ekonomiese omstandighede die afgelope paar jaar ook sy tol in Suid-Afrika geëis het en tot die inkrimping van werkgeleenthede oor die algemeen gelei het.

Die feit dat die pendulum oor 'n redelike kort tyd van die een uiterste van 'n groot tekort na die ander uiterste van 'n oorskot aan opgeleide personeel geswaai het, is verontrustend, want dit kan moeilike en soms onaangename implikasies vir werkgewers en werknemers inhou. 'n Bewuswording het gevolglik begin posvat dat die vroeëre belangstelling hoofsaaklik met betrekking tot die werwing van voldoende nuwe rekrute en die uitbreiding van opleidingsfasiliteite vir 'n meer omvattende benadering van die mannekragvraagstuk sal moet plek maak.

Mannekrag as terrein van ondersoek, met die klem op mannekragbeplanning, het die afgelope tien tot vyftien jaar sterk vooruitgang gemaak. 'n Stimulus in dié verband was die groter belangstelling in beplanning in die algemeen, wat na die Tweede Wêreldoorlog ontwikkel het, maar ander faktore het ook 'n invloed uitgeoefen. Een hiervan is die veranderinge wat in die patroon van beroepsopleiding ingetree het. 'n Opleidingspatroon wat vir baie jare in die beroepswêreld bestaan het, was dat voornemende praktisyne hul beroepskwalifikasies verwerf het deur gelyktydig te werk en te studeer (Broome, 1973, p. 400-402).

Dié benadering het geleidelik verander en veral die sterk vraag na opgeleide mannekrag in die sestiger jare het daartoe gelei dat meer persone direk na skool beroepstudies aan inrigtings vir hoër onderwys begin volg het. So-

doende het die beroepe nie alleen 'n bron van goedkoop arbeid nie, maar ook 'n groot deel van hul seggenskap oor die rekrutering vir die beroep ingeboet, en op die koop toe moes die werkgewers bereid wees om nuwe rekrute met beroepskwalifikasies maar met min of geen ervaring aan te stel.

Voeg hierby die skerp styging in die koste van die arbeid en dit is verstaanbaar waarom vandag besef word dat die beplanning van mannekrag as hulpbron met dieselfde nougesetheid as wat aan finansies of grondstowwe bestee word, uitgevoer behoort te word.

Mannekrag is 'n omvattende verskynsel en word op drie vlakke onderskei, te wete, op die nasionale vlak in algemene sin, op die vlak van 'n bepaalde sektor of bedryf en op die vlak van die individuele onderneming (Lewis, 1969). In hierdie rede word enkele prioriteite op biblioteek- en inligtingsgebied vir Suid-Afrika aangetoon, veral sover dit die beplanning van mannekrag en die opleiding van personeel vir die gebied raak.

2. MANNEKRAG EN DIE BIBLIOTEEK- EN INLIGTINGWESE

By die oorweging van mannekragaanleentede op biblioteek- en inligtingsgebied is daar sekere algemene kenmerke van die terrein waarmee rekening gehou moet word. (Sergean, McKay en Corkill, 1976, p. 309-315). Die groot aantal klein ondernemings met betrekking tot die omvang van die versameling inligtingsmateriaal en die getal personeel wat in individuele eenhede werksaam is, is nog steeds 'n kenmerk van die biblioteek- en inligtingwese. Dit hou byvoorbeeld in dat die bevorderingsmoontlikhede in 'n eenheid beperk is, en sodoende is die beweging van personeel tussen eenhede op soek na bevordering redelik hoog. In die tweede plek is daar 'n aansienlike verskeidenheid werksaamhede op die terrein, wat veral deur die uiteenlopende behoeftes van verskillende gebruikersgroepe bepaal word. Dié kenmerke vereis dat daar 'n ooreenstemmende verskeidenheid onder die personeel sowel as in die vorm en inhoud van die opleiding moet wees.

'n Derde, en waarskynlik die belangrikste, algemene kenmerk van die terrein is die tempo waarteen verandering op biblioteek- en inligtingsgebied oor die afgelope dekades plaasgevind het. Die biblioteekwese as sodanig is 'n terrein met 'n baie lang geskiedenis, wat tot die tydperk van die voor-Christelike era teruggevoer kan word. Oor die loop van die eeue het daar allerlei struktuurveranderinge in die eksterne organisasie van die terrein plaasgevind om in die veranderende lektuur- en inligtingsbehoefte te voorsien, soos die afskeiding van die argief en die uitkristallisering van die ver-

skillende biblioteektipes. Sedert die laaste helfte van die negentiende eeu het die opkoms van die sogenaamde inligtingwese egter 'n sterk element van verandering op dié terrein ingevoer. Dit was veral die snelle ontwikkeling op natuurwetenskaplike en tegnologiese gebied wat 'n dringende vraag na die tydige beskikbaarheid van inligting geskep het en wat daartoe gelei het dat nie-biblioteekarisse, soos wetenskaplikes en ingenieurs, self begin het om metodes en tegnieke vir die hantering en verskaffing van inligting te ontwerp. Vir dié doel is nuwe tegnologiese hulpmiddels, soos die rekenaar, ingespan. Langs dié weg het 'n reeks nuwe inligtingsorganisasies, bekend onder name soos dokumentasiesentra, inligtingsontledingsentra en inligtingsdienste tot stand gekom. Aanvanklik het die neiging bestaan om 'n algehele onderskeid tussen die tradisionele biblioteek en die nuwere inligtingsorganisasies aan te toon.

Die opvatting hieroor het geleidelik verander en veral na die Tweede Wêreldoorlog het die insig begin posvat dat ons hier met terreine en aktiwiteite te make het wat nie in soort nie, maar alleen in graad van mekaar verskil. Daarom is dit gepas om vir 'n oomblik by die vierde algemene kenmerk stil te staan, naamlik die gebrek aan 'n duidelike en algemeen aanvaarbare afbakening van die grense van die biblioteek- en inligtingwese.

Die onmiddellike oorsaak van dié probleem is dat baie verskillende mense op een of ander wyse met inligting en die hantering en die gebruik daarvan gemoeid is. (Harmon, 1976, p. 351). Gevolglik is inligting nie die eksklusiewe terrein van een bepaalde beroepsgroep nie en bly die oorvleueling tussen die inligtingsaktiwiteite van die leek en die beroepspraktisyn voortbestaan. Die groot verskeidenheid werksaamhede, waarna reeds verwys is, oefen ook 'n invloed in dié verband uit. Oënskynlik is die leserleiding wat aan die ou dame verleen word om 'n keuse uit 'n aantal stigtelike boeke te maak, ver verwyderd van die inligtingkundige wat 'n waardeering van 'n komplekse verslag vir 'n tegniese komitee moet opstel. Die verskaffing van studiemateriaal aan die voorgraadse student is skynbaar ook nie vergelykbaar met die gesofistikeerde rekenaar-gebaseerde inligtingstelsels wat inligting op 'n internasionale skaal beskikbaar stel nie. Al hierdie dienste word egter rondom 'n aantal sleutelaktiwiteite, te wete: versameling, bewaring, ordening, ontsluiting, herwinning, verspreiding en beskikbaarstelling van inligting gebou. Daarom word as riglyn aanvaar dat instansies soos biblioteke, dokumentasie- of inligtingsentra en ook argiewe, wat aan die hand van bogenoemde aktiwiteite 'n diens aan gebruikers lewer, onderdele van die inligtingspektrum uitmaak en daarom beskou moet word as een diensbedryf wat met inligting as kommoditeit in sy verskillende vorme en soorte werk (Vergelyk ook Sergeant, McKay en Corkill,

1976, p. 5-6).

Die sterk neiging tot verandering wat deur die opkomende inligting-
wese en deur die moontlikhede van 'n rewolusionêre tegnologiese hulpmid-
del soos die rekenaar meegebring is, kan moontlik nou 'n tydperk van kon-
solidasie tegemoetgaan as gevolg van 'n veldtog wat onder die leiding van
Unesco gevoer word. Die veldtog, wat op 'n uitbouing van biblioteeksame-
werking en biblioteek- en inligtingnetwerke neerkom, is daarop gemik om
deur geïntegreerde beplanning in elke land van die wêreld nasionale inlig-
tings-, biblioteek- en argivale infrastrukture tot stand te bring.

Dit is 'n saak hierdie wat sy oorsprong reeds in 1950 by die *Conference on the Improvement of Bibliographical Services* te Parys gehad het en wat uiteindelik uitgeloop het op die *Intergovernmental Conference on the Planning of National Documentation, Library and Archives Infrastructures*, Parys, 1974. Laasgenoemde byeenkoms is deur Unesco gereël in samewerking met die *International Federation for Documentation*, die *International Federation of Library Associations* en die *International Council on Archives* en is van kardinale belang, nie alleen weens die feit dat mannekragbeplanning een van die hoofemas was nie, maar veral weens die onderliggende benaderings wat as uitgangspunte geneem is. Die belangrikste hiervan is dat die beplanning van biblioteek-, inligting- en argief-dienste as 'n onderdeel van die opvoedkundige, die wetenskaplike en die kulturele beplanning van 'n land gedoen moet word. As sodanig het die staat 'n taak om toe te sien dat 'n nasionale inligtingsbeleid, asook 'n nasionale inligtingsstelsel (die sogenaamde NATIS-konsep) vir elke land ontwikkel word.

Sonder om verder in besonderhede in te gaan, kan beweer word dat die benadering van die probleem van inligtingsverskaffing mondigheid bereik het. Daar word allerweë erken dat inligting 'n belangrike hulpbron van enige land geword het. Trouens, 'n sosioloog soos Daniel Bell beweer dat die skepping van kennis en inligting in die toekoms 'n belangriker aktiwiteit as die skepping van goedere sal word (Rogers, 1976, p. 13). Alhoewel Unesco die rug op Suid-Afrika gekeer het en geen stimulering uit daardie oord verwag kan word nie, kan gemeld word dat ook hier reeds 'n proses begin het waardeur geïntegreerde beplanning op biblioteek- en inligtingsgebied tans op die hoogste vlakke aangevoer word.

Inligting oor die mannekragssituasie op biblioteek- en inligtingsgebied in Suid-Afrika is egter betreklik skaars en is beperk tot algemene syfers soos die wat aangetref word in die 1970-sensusopgawes en in 'n publikasie van die RGN oor *Gegradueerde mannekrag van Suid-Afrika* (Suid-Afrika (Rep.), 1972). Spesifieke opnames wat wel gemaak is, soos deur Immel-

man (1962) en Viljoen (1973, p. 255-297), is nie omvattend genoeg nie en is ook verouderd.

Al vyftien die universiteite in Suid-Afrika bied opleiding in een of ander vorm aan wat op biblioteek- en inligtingsgebied gebruik kan word. Hoewel aanduidings bestaan dat daar in sommige dele van die Republiek 'n bevredigende aanbod van sekere tipes biblioteekpersoneel is, is daar talle vrae waarvoor inligting benodig word. Enkele voorbeelde hiervan is die volgende: Waar word biblioteek- en inligtingswerk orals gedoen; hoeveel en watter soort personeel is daarby betrokke; wat is die groeitempo van biblioteke en inligtingsorganisasies, ook met betrekking tot personeelbehoefte; watter rol speel dames in die personeelvoorsiening in sy geheel; hoeveel persone word tans opgelei wat vir biblioteek- en inligtingswerk gebruik kan word; hoe lank bly sulke persone in die beroep; keer hulle na 'n onderbreking weer terug; hoe groot is die vraag na gespesialiseerde inligtingspersoneel, ensovoorts.

Daar bestaan min twyfel dat inligting 'n terrein met 'n aansienlike ontwikkelingspotensiaal is, maar terselfdertyd is dit ook 'n terrein waarop waarskynlik sterk veranderinge gaan plaasvind. Met die oog daarop om te verseker dat voldoende en kundige personeel vorentoe beskikbaar sal wees, is dit essensieel om ook in Suid-Afrika 'n aanvang met omvattende mannekragbeplanning op dié gebied te maak. Hierby word gestel dat die wyse waarop dié taak aangepak en uitgevoer word, belangrik is. Ongeveer dertig jaar gelede was daar nog nie veel belangstelling in navorsing oor die bedryfskundige aspekte van die biblioteek- en inligtingwese nie. Selfs die hoofde van groot biblioteke was dikwels meer in navorsing oor 'n onderwerp uit die historiese bibliografie as in bestuursprobleme geïnteresseerd. Vyftien jaar gelede het die situasie alreeds aansienlik verander en is meer aandag aan bedryfskundige probleme geskenk, maar opvattinge soos die volgende het nog algemeen voorgekom, naamlik: biblioteek- en inligtingswerk kan nie gemeet word nie, of 'n biblioteek se versameling moet voortdurend groei om 'n goeie diens te kan lewer. Veranderende omstandighede, veral op ekonomiese gebied, het hierdie opvattinge in gedrang gebring en daar is besef dat dit ook vir die oplossing van bedryfskundige probleme op biblioteek- en inligtingsgebied noodsaaklik geword het om met behulp van die tegnieke van wetenskaplike bestuur, soos operasionele navorsing en die toepassing van statistiese metodes, navorsing met 'n sterker kwantitatiewe inslag te onderneem. Daar vind tans aansienlik meer studies plaas waarin byvoorbeeld ondersoek ingestel word na die optimum grootte van die versameling inligtingsmateriaal of waarin gepoog word om die waarde van dienste in konkrete sin te evalueer.

Mannekragebeplanning is eweneens 'n faset van die bedryfskunde wat 'n omvattende en gesofistikeerde navorsingspoging verg indien ons daarin wil slaag om bevredigende resultate te behaal.

3. MANNEKRAGEBEPLANNING VIR DIE BIBLIOTEEK- EN INLIGTINGWESE OP NASIONALE VLAK

3.1 Inleiding

Die ideale toestand, waar elke biblioteek- en inligtingsdiens die beplanning van sy mannekragebehoefte so betroubaar uitvoer dat die somtotaal daarvan 'n juiste weerspieëling van die hele land se behoeftes bied, word nie maklik bereik nie. Selfs meer elementêre inligting mag ontbreek, want in Suid-Afrika word daar op hierdie stadium byvoorbeeld nog nie eers 'n opgawe gepubliseer van die totale getal studente wat per jaar in die biblioteek- en inligtingrigting afstudeer nie.

Weens die gebrek aan resente en geordende inligting is dit noodsaaklik om te begin deur 'n volledige inventaris en beskrywing van die mannekragesituasie op biblioteek- en inligtingsgebied in Suid-Afrika op te stel, en wel met betrekking tot die vraag na en die aanbod van personeel.

Die praktyk in dié verband is om 'n model of 'n raamwerk te ontwikkel met behulp waarvan die versameling, die ontleding en die verwerking van die data gedoen kan word. So 'n model word sedert die begin van die sewentigerjare in Groot-Brittanje gebruik vir die versameling en verwerking van inligting in verband met die mannekragesituasie op biblioteek- en inligtingsgebied (Broome, 1973, p. 405-414).

Basies bestaan die model uit twee stappe inligting, te wete, een oor die vraag na en een oor die aanbod van personeel. Die inligting oor die aanbod gedeelte word opgebou deur die getalle van die bestaande personeel in diens, asook die rekrute-in-opleiding, te bepaal; die geskatte getal personeel wat 'n hertoetreding tot die beroep sal maak, daarby te tel, en die verlies aan personeel wat die beroep verlaat of nie hul opleiding voltooi nie, daarvan af te trek. Sodoende word 'n syfer vir die aanbod van personeel bereken.

Die vraag na personeel word bereken deur die bestaande getal poste te bepaal en daarby te voeg, die geraamde getal poste wat geskep sal moet word om voorsiening te maak vir die verbetering in dienslewering op die grond van huidige behoeftes sowel as behoeftes wat uit die toekomstige

groei mag voortspruit. Enige verwagte vermindering as gevolg van die beter benutting van professionele personeel word van die vorige totaal afgetrek om sodoende 'n syfer vir die vraag te kry.

Deur die syfer vir die aanbod van die vraag af te trek, word die getal nuwe personeel bereken wat deur middel van rekrutering en opleiding verkry moet word.

Hierdie model is redelik eenvoudig en kan met min aanpassing òf op die nasionale vlak òf op die vlak van die individuele onderneming toegepas word. Die werklike probleme ontstaan met die verkryging van die invoerdata vir die opstelling van die model.

Daar word ook op gewys dat mannekragbeplanning 'n kwantitatiewe aspek (hoeveel personeel word benodig?) sowel as 'n kwalitatiewe aspek (watter soort personeel word benodig?) het. In 'n beroepsrigting wat aan verandering onderworpe is, is dit juis die kwalitatiewe aspek wat in gedrang kom. (In dié verband rus 'n verpligting op die professionele vereniging en die opleidingsinrigtings om hulle goed te vergewis van die veranderinge wat in die behoefte aan opgeleide personeel mag intree en om die opleiding vroegtydig hierby aan te pas.)

3.2 Aanbod van personeel

3.2.1 Die nasionale sensus

Die eerste stap om inligting oor die aanbod van en die vraag na personeel vir biblioteek- en inligtingsdienste in Suid-Afrika te verkry, is om 'n sensusopname te maak. Soortgelyke sensusopnames op die bepaalde terrein is in die vroeg sewentigerjare in die Verenigde State van Amerika en Groot-Brittanje, onderskeidelik deur die *Bureau of Labor Statistics* en die *Department of Education and Science* uitgevoer. Die verslae van die twee opnames het in 1975 verskyn (Verenigde State van Amerika, 1975 en Groot-Brittanje, 1975). Die sensus hou in dat eerstens vasgestel word waar biblioteek- en inligtingsdienste aangebied word. Daar kan selfs bepaal word waar sodanige dienste nie voorsien word nie, terwyl dit daar verwag kan word. In dié verband is dit noodsaaklik om vooraf 'n universum van organisasies wat met inligting werk, saam te stel.

In die lig van die omvattende benadering van inligting wat voorgestaan word, behoort Suid-Afrikaanse inligtingsorganisasies oor 'n wye spektrum vir die voorgestelde sensus in aanmerking geneem te word. Onder die begrip „inligtingsorganisasie” kan biblioteke, dokumentasiesentra, soos die

Dokumentasiesentrum vir Afrikaanse Taal en Letterkunde van die RGN; databanke, soos die Weerburo; argiewe en inligtingsentra ingesluit word. Die begrip „inligtingsentra” het self ’n wye betekenis en ’n verskeidenheid van instansies kan hieronder betrek word. In meer spesifieke sin word hier gewoonlik na ’n „gespesialiseerde inligtingsentrum” verwys, wat die volgende kenmerke vertoon:

die gebruikers van die sentrum is landswyd, en selfs internasionaal versprei, byvoorbeeld die International Nuclear Information System;

dit dek ’n eng omskewe gebied en alle moontlike inligting, afgesien van die vorm waarin dit verskyn, word versamel, in diepte ontsluit, soms gevalueer en beskikbaar gestel – byvoorbeeld die Suid-Afrikaanse Inligtingsentrum vir Water;

en die sentrum mag van sy dienste aan diegene wat daarin belangstel, te koop aanbied. (Vergelyk Martyn, 1970, p. 1).

Daar bestaan verskillende bronne wat by die samestelling van die universum gebruik kan word, byvoorbeeld die Staatsbiblioteek se *Directory of Southern African libraries* (1976) en die verskillende gidse van navorsingsorganisasies en geleerde verenigings in Suid-Afrika. Oor die meer gespesialiseerde inligtingsentra is minder bekend en ’n spesiale opname sal gemaak moet word om hierdie eenhede te identifiseer. Die volgende stap is om met behulp van die adreslys vas te stel, eerstens, wat die totale getal poste vir opgeleide bibliotekaris en inligtingswerkers in die universum is, en tweedens, wat die totaal aan personeel in die universum is, ingedeel volgens verskillende kategorieë van betrekkings. Die personeel kan verder omskryf en ontleed word met betrekking tot kenmerke soos geografiese verspreiding, ouderdom, geslag, opvoedkundige kwalifikasies en werkservaring.

3.2.2 Nuwe rekrute

Sodra die bestaande personeel-in-diens eenmaal deur middel van ’n sensus vasgestel is, word die aanbodgedeelte bygehou deur telkens die rekrute wat pas afgestudeer het, plus die persentasie persone wat op ’n jaarlikse basis ’n moontlike hertoetreding tot die beroep kan maak, by te tel en daarvan die geskatte verlies aan personeel, wat ewe-eens op ’n jaarlikse basis bereken word, af te trek.

Soos reeds aangetoon, word daar in Suid-Afrika nog nie op ’n gereelde basis inligting gepubliseer met betrekking tot die studente wat jaarliks vir opleiding in biblioteek- en inligtingkunde aan Suid-Afrikaanse universiteite

aanmeld of wat in die verskillende rigtings afstudeer nie. Van die inligting kan wel uit die verslae van die Departement van Nasionale Opvoeding verkry word, maar dit lyk gewens dat daar 'n poging aangewend word, byvoorbeeld deur die beroepsvereniging, om meer volledige statistiek oor die onderwerp op 'n gereelde basis te versamel, te verwerk en beskikbaar te stel.

3.2.3 Verlies aan personeel en hertoetredes

Die twee fasette van die aanbodgedeelte van die model waaroor inligting moeiliker bekom word, is eerstens die verlies aan personeel, terwyl hulle nog opleiding ondergaan, of wat reeds in biblioteke en inligtingsdienste werksaam is en daar uit diens tree en tweedens, die aantal persone wat moontlik 'n hertoetrede tot die beroep kan maak.

Die groot persentasie dames wat spesifiek die biblioteekwese as beroep kies, is 'n faktor wat ten opsigte van verlies en hertoetrede van personeel deeglik in berekening gebring moet word. Aan die een kant oefen dit 'n invloed uit op die personeelomset, maar aan die ander kant ontwikkel daar as gevolg hiervan 'n reserwe aan opgeleide arbeidskrigte wat op 'n stadium, en in moeiliker ekonomiese tye kom dit sterker na vore, na die arbeidsmark begin terugkeer. Ondersoeke in Suid-Afrika het getoon dat 70 tot 80 persent van die werknemers in biblioteke vroulik is en dat van 70 tot 80 persent van die werknemers die diens binne die eerste vyf jaar verlaat (Viljoen, 1973, p. 261-265). Intussen toon die ervaring oorsee dat minder dames die diens deesdae so gou verlaat (Ward, 1976, p. 86).

Gesien die groot persentasie vroulike werknemers sal dit lonend wees om spesifiek inligting te verkry oor (Broome, 1973, p. 412):

- (1) die persentasie vroulike werknemers wat hul diens waarskynlik sal onderbreek;
- (2) die gemiddelde duur van die diens alvorens 'n onderbreking voorkom;
- (3) die gemiddelde duur van die onderbreking;
- (4) die moontlikheid dat onderbreking(s) weer sal plaasvind en indien wel, wat die tussenposes sal wees.

Uit oorsese ondersoeke het geblyk dat retrospektiewe inligting oor dié probleem, as gevolg van onvolledige personeelrekords, nie voor hande is nie. Die inligting sal ook deur middel van 'n sensus verkry en op 'n jaarlikse basis bygehou moet word.

Verlies aan personeel word in twee kategorieë onderskei, naamlik natuurlike verlies en vrywillige verlies (Broome, 1973, p. 410-411).

Natuurlike verlies, wat ontstaan as gevolg van sterfgevälle, siektes en aftrede, kan redelik maklik bereken word op grond van die inligting wat deur die nasionale sensus in verband met die personeel-in-diens ingewin is. Deur die inligting oor die ouderdom en die geslagsamestelling van die personeel met behulp van aktuariële tabelle te verwerk, kan redelike skattings in verband met die verskillende fasette van natuurlike verliese gemaak word. Vrywillige verlies van personeel is 'n veel meer informele aangeleentheid en word deur 'n verskeidenheid van faktore in die hand gewerk. Daar is al heelwat navorsing oor die probleem in die algemeen gedoen en dit het geblyk dat dit vir die vooruitskating van personeel nuttig is om werkers volgens sogenaamde „oorlewingspatrone” saam te groepeer en daaruit afleidings in verband met vrywillige uitdienstreding te maak. Hierdie indeling berus weer op die beskikbaarheid van inligting aangaande die ouderdom en geslag van die werknemer; die datums van toetrede tot en vertrek uit die beroep, asook die bestemming na vertrek; kategorie van indiensneming; en of die persoon voltyds of deelyds in diens was.

Sekere data, soos gegewens oor die getalle werknemers in die verskillende werkskategorieë, sal alreeds deur middel van die sensus beskikbaar wees. Die res van die data sal spesifiek ingesamel moet word. Een metode om die data in te samel, is om alle persone wat begin werk of die diens verlaat 'n vraelys te laat voltooi. Die data behoort op 'n jaarlikse basis deur 'n sentrale instansie verwerk te word, en sodoende kan inligting verkry word oor beide die verlies aan personeel asook die patroon van hertoetrede tot 'n beroep.

In Groot-Brittanje is daar vasgestel dat die gemiddelde werkleeftyd van 'n bibliotekaris in 1969 net oor die sestien jaar was. Dit staan gelyk aan 'n jaarlikse verlies van ses-en-'n-kwart persent van die bestaande personeel-in-diens.

3.3. Vraag na personeel

3.3.1 Inleiding

Die aspek van die voorgestelde mannekragsmodel wat oor die vraag na personeel handel, word op die basis van die getal bestaande poste in die land, soos deur die sensus aan die lig gebring is, opgebou. Normaalweg kan verwag word dat die bestaande getal poste uitgebrei sal moet word om die lewering van dienste met die groeiende behoefte aan inligting te laat tred hou. Daar is byvoorbeeld beraam dat die omvang van die wetenskaplik teg-

niese gemeenskap met 7 persent per jaar, en die toevoer van inligting op dié gebied met 11 persent per jaar toeneem, terwyl die inligtingsbehoefte op die sosiale, die regs- en die kulturele terrein waarskynlik nog vinniger groei (Anon, 1977, p. 9).

Die inligting oor die verwagte uitbreiding van poste behoort minstens op 'n jaarlikse basis by biblioteke- en inligtingsorganisasies ingesamel te word.

Om 'n raming van die vraag na personeel vir biblioteek- en inligtingswerk te maak, verg egter veel meer as die blote verwerking van syfers. Trouens, die aanvanklike sensus waardeur die bestaande getal poste en personeel in die land vasgestel is, mag leemtes openbaar. So kan die sensus aantoon dat die vraag na professionele personeel die aanbod oorskry en dat daar oënskynlik 'n tekort aan opgeleide personeel bestaan. In werklikheid mag dit daarop neerkom dat professionele personeel, soos dikwels die geval is, in die praktyk ingespan word om paraprofessionele en selfs nie-professionele werk te verrig. Deur 'n rasionalisering in die samestelling van die poste en die werkverdeling tussen personeel aan te bring, mag die vraag na professionele personeel verminder word.

Gevolglik is sake van grondliggende belang in die raming van die vraag na personeel die volgende:

die wyse waarop biblioteek- en inligtingbetrokkings, met betrekking tot die werksaamhede wat daarin opgeneem word, saamgestel is;

die wyse waarop werkverdeling tussen tipes personeel gedoen word;

die wyse waarop die vaardighede van personeel benut word.

Dit is onvermydelik dat daar in enige land swak georganiseerde biblioteek- en inligtingsorganisasies, selfs op 'n redelike groot skaal, kan voorkom. Die inligting wat deur mannekragopnames van sodanige organisasies verkry word, sal daartoe bydra dat 'n verwronge beeld van die situasie gevorm word. Die identifikasie van probleme in verband met die aanwending van personeel verg egter ondersoek en studies, waarvoor tyd nodig is. Daarby word nog meer tyd vereis om deur samesprekings en beïnvloeding die praktyk te oorreed om die nodige aanpassings in die samestelling van die betrekkinge en die werkverdeling tussen tipes personeel aan te bring.

Uit die aard van die saak kan nie met die bepaling van die vraag na personeel gewag word tot tyd en wyl die ideale situasie in verband met die aanwending en die benutting van personeel bereik is nie. Hierdie oorwegend kwalitatiewe aspek van mannekragbeplanning is egter van soveel belang dat vir 'n oomblik by 'n paar fasette daarvan stilgestaan word.

3.3.2 Aanwending en benutting van personeel

Die vraag na die getal personeel wat vir die lewering van doeltreffende biblioteek- en inligtingsdienste nodig is en die metode waardeur dit vasgestel kan word, bly vraagstukke waaraan voortdurend aandag verleen moet word. Die benadering wat tradisioneel in die biblioteekwese gevolg word, is om standaarde vir personeelvoorsiening deur die beroepsvereniging te laat opstel en wat as riglyn deur individuele ondernemings by die vasstelling van hul personeelbehoefte nagevolg kon word. Die standaarde was ongelukkig in die meeste gevalle bloot die resultaat van die konsensus van die lede van 'n komitee van professionele persone. In die geval van openbare biblioteke is óf die grootte van die bevolking wat bedien word en/óf die hoeveelheid en tipe werk wat verrig word as kriteria vir die bepaling van die personeelvoorsiening gebruik. In die *Standaarde vir Suid-Afrikaanse openbare biblioteke* (1968, p. 33) bepaal standaard 72 byvoorbeeld dat daar een personeellid vir elke 2 500 lede van die bevolking behoort te wees. 'n Alternatiewe metode wat aan die hand gedoen word, is om die getal boeke wat jaarliks uitgereik word en die grootte van die bevolking wat bedien word, as grondslag te neem. Hiervolgens behoort daar in gemeenskappe met 'n bevolking van minder as 10 000 inwoners een personeellid vir elke 25 000 boeke wat uitgereik word, in die biblioteek werksaam te wees, ensovoorts.

Daar is egter 'n verskeidenheid van faktore wat 'n rol in die bepaling van personeelbehoefte speel en gevolglik kan ons nie daarop staatmaak dat die standaarde waarna hier verwys is, 'n betroubare aanduiding van die toereikendheid van die personeelvoorsiening in die land se openbare biblioteke sal verskaf nie.

Wat nodig is, is dat daar deur die gebruikmaking van wetenskaplike metodes van werkstudie, operasionele navorsing en posevaluering ondersoek ingestel word na die wyse waarop personeel in openbare biblioteke van verskillende groottes, en wat gemeenskappe van uiteenlopende aard bedien, benut word. Op grond van hierdie ontledings behoort dit moontlik te wees om meer verantwoorde riglyne vir die vasstelling van die personeelbehoefte te ontwikkel.

'n Onderzoek op hierdie basis is in onlangse jare in Groot-Brittanje uitgevoer en die verslag daaroor, bekend as die *LAMSAC-report* (Groot-Brittanje, 1976), het in 1976 verskyn. Die verslag bevat aanbevelings in die vorm van formules, gebaseer op die tyd wat vir die uitvoering van verskillende aktiwiteite vereis word. Die ondersoekspan het na noukeurige

meting en toetsing byvoorbeeld daartoe gekom om ten opsigte van algemene professionele werk 'n formule uit te werk wat daarop berus dat daar per week 1,5 uur gewerk word per 1 000 boekdele in die versameling. Deur die getal ure wat vir die verskillende vorms van gespesialiseerde werk vereis word, hierby te voeg en dié totaal deur die getal werksure per week te deel, kan die getal professionele poste bepaal word wat vir 'n bepaalde biblioteek vereis word.

Alhoewel daar kritiek op die verslag uitgebring is, word erkenning daaraan verleen dat die vasstelling van die formules na deeglike meting en toetsing bereik is (Barnes, 1976, p. 191). Standaard soos hierdie kan 'n groot hulp wees in die bepaling van die personeelvoorsiening in individuele openbare biblioteke in Groot-Brittanje en terselfdertyd ook van nut wees by mannekragbeplanning in die algemeen.

Die mate waartoe die formules van die *LAMSAC-report* in Suid-Afrika toegepas kan word, sal weens die verskil in omstandighede eers bepaal moet word. Soortgelyke ondersoeke ten opsigte van ander tipes biblioteek- en inligtingsorganisasies sal in elk geval nog ingestel moet word.

Verdere kwalitatiewe aspekte van mannekragbeplanning wat van net soveel, indien nie groter belang vir die effektiewe benutting van personeel is, is die vraag na die soort personeel wat vir die verskillende kategorieë biblioteek- en inligtingswerk benodig word (Sergean & McKay, 1974, p. 112). Die bevredigende funksionering van biblioteek- en inligtingsdienste is grotendeels daarop gegrond dat personeel betrek word wat in staat is om die werk te doen; dat aan hierdie persone die regte take opgedra word; en dat omstandighede geskep word waaronder hulle effektief kan funksioneer. Om dit te bereik, is dit in die eerste plek nodig om 'n duidelike begrip te hê van die verskillende kategorieë werk wat in biblioteek- en inligtingsdienste aangetref word en tweedens, om te weet wat die ooreenstemmende kenmerke is waarvoor personeel moet beskik om die werk met sukses te kan uitvoer.

In die lig van die algemene kenmerke van die terrein, waarna reeds verwys is, soos die groot verskeidenheid werksaamhede, die sterk element van verandering, asook die probleem om die terrein presies af te baken, kan verwag word dat dit op die stadium nog 'n probleem is om 'n indeling van werk in kategorieë en vlakke vir die biblioteek- en inligtingwese in sy geheel in besonderhede te doen wat algemeen aanvaarbaar sal wees.

Daarom word tans na redelik algemene kategorieë werksaamhede verwys soos operatiewe take, ontwikkelingswerk en toegepaste en basiese navorsing, terwyl die volgende vlakke onderskei word, naamlik: assistente,

professionele personeel, navorsers, bestuurders en moontlik, tegniese spesialiste vir reprografiese werk, rekenarisering en oudio-visuele toerusting (Vergelyk ook Schur, 1972).

Met die oog op mannekragbeplanning is dit absoluut essensieel dat daar met behulp van indringende taakanalitiese studies in die verskillende sektore van die biblioteek- en inligtingwese akkurate posbeskrywings opgestel word en vasgestel word watter kenmerke by die personeel wat die werk moet doen, aanwesig behoort te wees.

Die feit dat hierdie besef reeds begin posvat, blyk uit die verskillende taakanalitiese studies wat in die onmiddellike verlede onderneem is en waarvoor verslae in die literatuur verskyn het (Vergelyk Sergean & McKay, 1974, p. 113).

Dit val op dat die metodologiese benadering wat in hierdie tipe studie gevolg word van wesenlike belang vir die eindresultaat daarvan is. Daarom is dit te verwelkom dat 'n resente studie, die sogenaamde *Sheffield manpower project*, wat in Groot-Brittanje uitgevoer is, ten doel gehad het om nie alleen ondersoek in te stel na die personeelvereistes vir biblioteek- en inligtingswerk in die laat sewentiger- en die begin tagtigerjare nie, maar om ook 'n metodologie te ontwikkel om dit vas te stel (Sergean, McKay & Corkill, 1976).

In die Sheffield-ondersoek is eerstens gepoog om 'n standaardvraelys op te stel wat vir die ontleding en die beskrywing van biblioteek- en inligtingswerk gebruik kan word. Die vraelys is so ontwerp dat die betrekkings met betrekking tot die take wat verrig word, ontleed word; dat die gedrag wat deur die werk vereis word, vasgestel word; en dat 'n aanduiding van die kenmerke van die werksituasie waarby die werker moet aanpas, verkry kan word. Met behulp van die vraelys is 'n opname oor die hele spektrum van die biblioteek- en inligtingwese uitgevoer om inligting te bekom in verband met die personeelbehoefte vir die onmiddellike toekoms. Die inligting wat deur die studie versamel is, bied 'n praktiese basis vir rekrutering, seleksie, plasing en benutting van personeel onder die omstandighede wat in Groot-Brittanje geld.

Binne die kader van tipes personeel en hul benutting moet verwys word na die tendens tot die herstrukturering van poste, wat na vore kom uit verskeie van die mannekragstudies waarna reeds verwys is (vergeelyk Verenigde State van Amerika, 1975, p. 7-10, 35). Die patroon wat die herstrukturering aanneem, is om die meer elementêre professionele en die tegniese-operatiewe take van 'n geroutineerde aard, wat in die professionele poste aangetref word, te identifiseer en na 'n tussenvlak te deleger. Die tussen-

vlak word deur verskillende benaminge soos biblioteektegnikus of tegniese assistent aangedui, maar daar is tans die neiging om daarna as paraprofessionele werk te verwys. Die tendens het onder die inwerking van verskillende faktore, waarvan die ekonomiese waarskynlik die belangrikste is, só 'n beklemtoning verkry dat 'n mannekragopname in die Verenigde State van Amerika bevind het dat die indiensneming van professionele personeel in die tydperk 1970 tot 1985 na raming met 41 persent sal styg, terwyl die getal paraprofessionele personeel vir dieselfde tydperk waarskynlik met 77 persent sal toeneem (Verenigde State van Amerika, 1975, p. xi). Aangesien omstandighede in Suid-Afrika van dié in die Verenigde State verskil, byvoorbeeld wat betref die aanwesigheid van 'n groter persentasie kleiner ondernemings, en die feit dat paraprofessionele personeel ook op 'n beperkte skaal opgelei word, is dit moeilik om te bepaal wat die tendens hier is. In 'n opname wat in 1969 uitgevoer is, was daar wel voortekens van die neiging om meer van paraprofessionele personeel gebruik te maak. Op daardie stadium het die sogenaamde paraprofessionele personeel wat in diens was in 'n verhouding van 27,5 persent teenoor die 72,5 persent van die professionele personeel gestaan. Daarteenoor het 'n skatting van werkgewers getoon dat hulle teen 1974 34,8 persent paraprofessionele teenoor 62,6 persent professionele personeel sal benodig (Viljoen, 1973, p. 347).

'n Volgende probleemfasie van die korrekte aanwending van personeel wat 'n invloed op die vraag na personeel kan hê, is die organisatoriese opset waarbinne die personeel moet funksioneer. Die vraag is naamlik of die personeel volgens die funksie wat beoefen, of volgens die produk of diens wat gelewer word, georganiseer moet word. Tot dusver is die groepering van werksaamhede in biblioteke grotendeels volgens funksies, soos die versameling, die ordening en die beskikbaarstelling van inligting, gedoen. Ondersoeke het getoon dat die funksionele organisasiepatroon meer geskik is vir 'n werksituasie waar eenvormigheid in die uitvoering van roetine-take van belang is, maar dat organisasie volgens die produk of diens wat gelewer word, beter resultate lewer in 'n situasie waar die werk wat gedoen moet word moeiliker voorspelbaar is en eie inisiatief en oordeel 'n rol in die oplossing van probleme speel (Lee & Lee, 1971, p. 23-25). Laasgenoemde beskrywing is tipes van professionele werk en daarom behoort dié benadering vir die organisasie van professioneel georiënteerde ondernemings voorgestaan te word. Die korrekte benadering tot die organisasie van professionele werk is 'n saak wat gelukkig in Suid-Afrika nie slegs aandag geniet nie (vergelyk Fouché, 1976), maar dit word reeds in die praktyk, onder andere in die vorm van vakspesialisasie, toegepas.

Die ontleding van sekere fasette van die aanwending en benutting van personeel het getoon watter belangrike rol dié aspek op, veral die bepaling van die vraag na personeel kan uitoefen en daarom is die doelgerigte bestudering van hierdie aangeleentheid 'n saak waaraan voorrang verleen behoort te word.

Daar is tot op hierdie stadium nog nie aangetoon wie die verantwoordelikheid vir die opbou van die voorgestelde mannekragmodel op biblioteek- en inligtingsgebied in Suid-Afrika – en die inisiëring van navorsing in verband daarmee – behoort te dra nie. Met die oog op die omvang van die taak en die feit dat die samewerking van verskillende groepe verkry moet word, behoort 'n sentrale instansie, soos 'n staatsdepartement wat oor die status en die middele beskik, die taak te onderneem. Dit is egter belangrik dat al die beroepsgroepe, wat 'n belang by die saak het, se samewerking verkry word omdat belangrike inligting deur hul lede verskaf moet word.

4. OPLEIDING IN DIE BIBLIOTEEK- EN INLIGTINGKUNDE

Dit is onvermydelik dat die saak van die opleiding van personeel in die bespreking van mannekragangeleenthede ter sprake sal kom. In die lig van die voorafgaande bespreking is dit egter duidelik dat ons gebrekkige kennis van die mannekrag-situasie op biblioteek- en inligtingsgebied in Suid-Afrika dit moeilik maak om met besliste uitsprake oor opleiding vorendag te kom. Ek wil daarom daarmee volstaan deur 'n mening oor enkele relevante sake uit te spreek.

In die eerste plek sal aanvaar moet word dat daar in die nabye toekoms 'n verandering in die opleidingspatroon vir biblioteek- en inligtingswerk gaan plaasvind. Verskillende sprekers in verantwoordelike posisies het die afgelope paar jaar, na die verskyning van die Van Wyk De Vries-kommissie se verslag oor die universiteitswese, dit beklemtoon dat rasionalisering op die gebied van die hoër onderwys noodsaaklik is, veral met betrekking tot die oorpasing van voorgraadse diploma-opleiding van die universiteite na die kolleges. Die Laer Diploma in Biblioteekkunde, wat tans uitsluitlik op universitêre vlak aangebied word, kan hierdeur in gedrang kom. Die Natalse Kollege vir Gevorderde Tegniese Onderwys het trouens reeds laat blyk dat hulle daarin belangstel om opleiding vir ons beroep op die para-professionele vlak aan te bied en daar vind tans samesprekings tussen die Kollege en die Suid-Afrikaanse Biblioteekvereniging plaas.

Die Suid-Afrikaanse Biblioteekvereniging het aangedui dat hy die

voorgestelde ontwikkeling in beginsel steun, maar dat dit uiters noodsaaklik is om eers nadere inligting oor die potensiële vraag na afgestudeerdes van die beoogde kollegeprogram in te win, aangesien die opleiding waarskynlik 'n sterk praktiese tegniese inslag sal hê. In die huidige laerdiplomaopleiding aan die universiteite word minstens vyftig persent van die tyd aan algemene vorming bestee, wat die kandidate ook vir aanstelling in senior poste in kleiner openbare biblioteke geskik maak. Verdere implikasies van die moontlike paraprofessionele opleiding deur die Kolleges vir Gevorderde Tegniese Opleiding, is dat verwag kan word dat meer as een van die Kolleges tot die veld sal toetree; dat 'n groter toevloei van paraprofessionele personeel moontlik is; en omdat duidelik afgebakende loopbaangeleenthede vir hulle geskep sal moet word, 'n opgradering van die huidige professionele diensvlak nodig sal word. Indien hierdie ontwikkelinge plaasvind, is dit 'n verdere vraag of die bestaande vierjarige studie op die professionele vlak, soos deur die universiteite aangebied, nog voldoende sal wees en of dit nie verleng sal moet word nie? 'n Stap wat op sy beurt weer verskillende implikasies inhou.

'n Tweede opsig waarin ons gereed moet wees om toekomstige ontwikkelinge te antisipeer, hou verband met die omvattende inligtingsbenadering wat besig is om tot stand te kom. Daar word beweer dat die afsonderlike opleidingsprogramme vir die terreine van die biblioteek-, inligting- en argiefwese daartoe gelei het dat werk gedupliseer word; dat onnodige mededinging tussen die instellings op die verskillende terreine bestaan; en dat kommunikasieprobleme voorkom. Gebruikers vind hierdie situasie onbevredigend, aangesien die betrokke terreine slegs verskillende rolle in die uitvoering van dieselfde sosiale funksie, naamlik die verskaffing van inligting, ten doel het. Op grond hiervan word in een van die dokumente van die *Intergovernmental conference on the planning of national documentation, library and archives infrastructures* (1974, p. 42) 'n sterk pleidooi gelewer vir die identifisering van 'n gemeenskaplike teoretiese kennisbasis, wat aan die inligtingwese ten grondslag lê. Spesialiseringskursusse kan op hierdie basis verder uitgebou word. Die gedagte word selfs uitgespreek dat opleiding vir die terreine van die biblioteek-, inligting- en argiefwese aan dieselfde inrigting kan geskied soos wat in sekere gevalle reeds gebeur.

Wat is die situasie in Suid-Afrika? Opleiding vir biblioteek- en inligtingswerk word in een of ander vorm aan veertien van die vyftien Suid-Afrikaanse universiteite aangebied; kursusse in rekenaarwetenskap en rekenaar tegnologie kan onderskeidelik aan sekere universiteite en kolleges gevolg word, terwyl 'n Nasionale Diploma in die argiefwetenskap deur die

Departement van Nasionale Opvoeding aangebied word.

Alhoewel van die universiteite wat kursusse in biblioteek- en inligtingkunde aanbied, aanpassings begin maak het in die rigting van 'n groter beklemtoning van die suiwer inligtingkundige benadering, kry ons hier nog nie voorbeelde van die gespesialiseerde inligtingkundige kursusse wat in oorsese lande bestaan nie. Hierdie kursusse het gewoonlik 'n oorwegend natuurwetenskaplike basis met 'n wiskundige oriëntering en 'n beklemtoning van programmering en rekenaartegnologie.

Indien ons saamstem dat ons op pad is na 'n inligtingafhanklike samelewing, hoef daar nie gewag te word totdat die situasie deur 'n ewolusionêre proses tot volle ontplooiing gekom het nie. 'n Amerikaanse skrywer het byvoorbeeld aangetoon dat daar in die Verenigde State alreeds 'n aansienlike taak wag om die administratiewe rekords van die staatsinstansies volgens die eise van bestaande wetgewing meer toeganklik vir openbare gebruik te maak (Klempner, 1976, p. 412-414). Daar behoort nou reeds samesprekings tussen die belanghebbende opleidingsinstansies geïnisieer te word om 'n meer omvattende benadering ten opsigte van opleiding vir die inligtingwese te vind. Ons kan moontlik meer van mekaar leer as wat verwag word.

'n Laaste bevinding van die *Sheffield manpower project* (Sergean, McKay & Corkill, 1976, p. 315) waarmee ek myself wil vereenselwig, is dat daar 'n dringende behoefte en 'n aansienlike potensiaal vir die opleiding van die gebruikers van inligting is. (Vergelyk ook Harmon, 1976, p. 370). Daarmee word bedoel dat daar benewens die opleiding van professionele inligtingspersoneel, baie gedoen kan word om soveel as moontlik kundige inligtinggebruikers op te lei. Beide die praktyk, maar veral die opleidingsinstansies, het 'n taak in dié verband waarmee ons skaars begin het.

Die ekstra koste en tyd wat deur hierdie voorgestelde opnames en ondersoeke in verband met mannekrag op biblioteek- en inligtingsgebied meegebring sal word, sal in die praktyk vrugte dra wat oor die langtermyn van groot waarde sal wees.

AANGEHAALDE WERKE

ANON, 1977. The role of national libraries in national and international information systems: a policy statement approved by directors of national libraries meeting in Lausanne, 20-21 August 1976. *Unesco bulletin for libraries* 31:7-25.

BARNES, Melvyn. 1976. Minister deafened by report; Melvyn Barnes reviews the LAMSAC report on "The staffing of public libraries". *Assistant librarian* 69:186-191.

BROOME, E.M. 1973. Library manpower planning. *Aslib proceedings* 25:400-414.

FOUCHÉ, B. 1976. Organisasiestruktuur en professionalisering in die biblioteek IN *Suid-Afrikaanse Biblioteekvereniging*. Referate gelewer tydens die 31ste jaarlikse konferensie. Port Elizabeth, 1976. Port Elizabeth, p. 125-137.

GROOT-BRITTANJE. Department of Education and Science, 1975. Census of staff in librarianship and information work in the United Kingdom, 1972. London, The Department.

GROOT-BRITTANJE. Department of Education and Science, 1976. The staffing of public libraries, v. 1-3. London, HMSO.

HARMON, G. 1976. Information science education and training IN *Annual review of information science and technology*, vol. 11, 1976. Washington, D.C., American Society for Information Science, p. 347-380.

IMMELMAN, R.F.M. 1962. The provision of personnel in South African libraries IN *Aspekte van die Suid-Afrikaanse biblioteekstruktuur*. Aspects of South African libraries. Potchefstroom, Potchefstroom University for CHE in collaboration with the South African Library Association.

INTERGOVERNMENTAL conference on the planning of national documentation, library and archives infrastructures. Paris, 23-27 September, 1974. Working document. Paris, Unesco.

KLEMPNER, I.M. 1976. The new imperatives: decisions for library school curricula. *Special libraries* 67:409-414.

LEE, R. & LEE, C.S. 1971. Personnel planning for a library manpower system. *Library trends* 20:19-38.

- MARTYN, J. 1970. Notes on the operation of specialized information centres. London, Aslib.
- PRETORIA. Staatsbiblioteek. 1976. Directory of Southern African libraries. Gids van biblioteke in Suider-Afrika. Pretoria, State Library.
- RODGERS, Q. 1976. Toward a national information policy. *American Society for Information Science*. Bulletin 2(6):13-15.
- SCHUR, H. 1972. Education and training of information specialists for the 1970's; report of a study. Sheffield, Postgraduate School of Librarianship and Information Science.
- SERGEAN, R. e.a. 1976. The Sheffield manpower project: a survey of staffing requirements for librarianship and information work, by R. Sergean, M.R. McKay and Cynthia M. Corkill. Sheffield, University of Sheffield, Postgraduated School of Librarianship and Information Science.
- SERGEAN, R. & MCKAY, J.R. 1974. Description and classification of jobs in librarianship and information work. *Library association record* 76: 112-115.
- SUID-AFRIKA (Republiek). Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. Instituut vir Mannekragnavorsing, 1972. Verslag nr. MM-36: Gegradueerde mannekrag van Suid-Afrika; 'n ontleding van die Nasionale register van natuur- en geesteswetenskaplikes soos op 30 November 1970 (deur) D. Ebersohn, Pretoria.
- SUID-AFRIKAANSE BIBLIOTEEKVERENIGING. Subkomitee insake Standaard vir Openbare Biblioteke, 1968. Standaard vir Suid-Afrikaanse openbare biblioteke... 2e hers. dr. Potchefstroom.
- VILJOEN, A.J. 1973. Die opleiding van personeel vir biblioteek- en inligtingswerk gesien teen die agtergrond van die problematiek van die biblioteek- en inligtingkunde. Potchefstroom, Potchefstroomse Universiteit vir CHO.
- WARD, P.L. 1976. A lifetime in librarianship? The changing career patterns of qualified librarians in the UK, 1935-1990 IN *Studies in library management*, vol. 3. London, Bingley, p. 77-97.

GERAADPLEEGDE WERKE

ACKERMAN, P. 1973. The library school and requirements for staffing libraries IN Borko, H. *red.* Targets for research in library education. Chicago. ALA, p. 130-144.

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. 1970. Library education and manpower; a statement of policy adopted by the Council of the ALA, June 30, 1970. Chicago.

ASHEIM, L. 1967. Manpower: a call for action. *Library journal* 92:1795-7.

BELL, D.J. 1974. Planning corporate manpower. London, Longman.

CONFERENCE ON LIBRARY MANPOWER, Washington, D.C., 1967. Library manpower: needs and utilization; a conference. Chicago, Ill. ALA.

CRAWSHAW, K. & JOHNSON, L. 1977. Too many and not enough. *Assistant librarian* 70(2):28-33.

GROOT-BRITTANJE. Department of Employment and Productivity. 1974. Company manpower planning; 2nd ed. London. HMSO.

GUPTA, A.B. e.a. 1974. Trends in manpower needs in information science from 1967 to 1982. *Journal of the American Society for Information Science*, 25(1):33-43.

HASLAM, D.D. 1972. Manpower IN Whatley, H.A. *red.* British librarianship and information science, 1966-1970. London, Library Association. p. 259-267.

HOLROYD, G. 1976. The Maryland manpower Studies IN Holroyd, G. *Studies in library management*, v. 3. London, Bingley, p. 98-134.

INSTITUTE ON PERSONNEL MANAGEMENT. 1974. Perspectives in manpower planning; an Edinburgh Group Report. Repr. London.

KRONICK, D.A., e.a. 1970. An investigation of the educational needs of health sciences library manpower, I: Definition of the manpower problem and research design by David A. Kronick, Alan M. Rees (and) Lesliebeth Rothenberg. *Bulletin of Medical Library Association* 58:7-17.

LEWIS, C.G. red., 1969. Manpower planning: a bibliography. London, English Universities Press.

MOORE, Nick. 1974. Manpower forecasting. *Library association record* 76:205-207.

REED, S.R. 1975. Library manpower planning in the USA. *Libri* 25(4): 332-347.

REES, A.M. 1976. Beyond the basics. *Wilson library bulletin* 51:333-336.

RICKING, Myrl. 1974. Personnel utilization in libraries; a system approach. Prepared for the Illinois Library Task Analysis Project by Myrl Ricking and Robert E. Booth. Chicago, ALA.

ROTHENBERG, L.B. e.a. 1971. A job-task index for evaluating professional utilization in libraries (by) Leslie Beth Rothenberg, Judith Luciano-vic, David A. Kronick and Alan M. Rees. *Library quarterly* 41:320-328.

VERENIGDE STATE VAN AMERIKA. Bureau of Labor Statistics, 1975. Library manpower: a study of demand and supply. Washington, D.C. USGPO.

Ferdinand Postma-Biblioteek



010110964M

Gedruk deur PU