

DIE VOORBEREIDING TOT
AFTREEBEPLANNING BINNE
PLAASLIKE OWERHEDE

HUGO BRAND

CAPE PENINSULA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
Library and Information Services
Dewey No 352.69 BRA

CAPE PENINSULA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



50003898

312242

CAPE PENINSULA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
LIBRARY AND INFORMATION SERVICES
CAPE TOWN CAMPUS

TEL: (021) 460-3226/8

FAX: (021)460-3699

Renewals may be made telephonically.

This book must be returned on/before the last date shown.

Please note that fines are levied on overdue books.

2006 -06- 19

**DIE VOORBEREIDING TOT
AFTREEBEPLANNING BINNE
PLAASLIKE OWERHEDE**

deur

HUGO BRAND

Verhandeling voorgelê ter voldoening aan die vereistes vir die

M. TECH : MENSLIKE HULPBRONBESTUUR

aan die

KAAPSE TECHNIKON

STUDIELEIER : PROF A SLABBERT

**KAAPSTAD
September 1999**

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

VOORWOORD		i
OPSOMMING		ii
SYNOPSIS		v
VERKLARING		viii
HOOFSTUK 1: INLEIDING		
1.1	Agtergrond	1
1.2	Probleemstelling	4
1.3	Doelstellings	6
1.4	Omvang van die ondersoek	7
1.5	Metode van ondersoek	7
1.6	Woordomsrywings en afkortings	8
1.7	Aanwendingsmoontlikhede	9
HOOFSTUK 2: LITERATUURSTUDIE		
2.1	Sielkundige voorbereiding tot aftrede	11
2.1.1	Inleiding	11
2.1.2	Aftrede as 'n fase van die lewensiklus	13
2.1.3	Aanpassing by aftrede	14
2.1.4	Aftrede en gesondheid	17
2.1.5	Veiligheid en keuse van 'n aftreetuiste	19
2.1.6	Vryetydsbesteding en werk na aftrede	27
2.1.7	Samevatting	33
2.2	Finansiële voorsiening vir aftrede	35
2.2.1	Inleiding	35
2.2.2	Fases van finansiële beplanning	36
2.2.3	Deskundige advies	38
2.2.4	Die effek van inflasie op aftrede	39

		<u>Bladsy</u>
2.2.5	Metodes om vir aftrede te voorsien	40
2.2.6	Samevatting	49
2.3	Finansiële strategie voor en na aftrede	50
2.3.1	Inleiding	50
2.3.2	Inkomste- en uitgawepatrone ná aftrede	52
2.3.3	Opstel van 'n begroting	54
2.3.4	Tydsberekening en belasting	55
2.3.5	Oorgang van salarisverdiener na rentenier	63
2.3.6	Finansiële keuses by aftrede	64
2.3.7	Beleggingstrategie ná aftrede	69
2.3.8	Gebrek aan inkomste ná aftrede	70
2.3.9	Samevatting	72
HOOFSTUK 3:	METODIEK	
3.1	Inleiding	74
3.2	Inwin van data	75
3.2.1	Teikenpopulasie	75
3.2.2	Steekproeftrekking	76
3.2.3	Keuse van meetinstrument	77
3.2.4	Ontwerp van vraelys	77
3.2.5	Toetsing van vraelys	79
3.2.6	Werkswyse	79
3.2.7	Terugvoering	80
3.2.8	Verwerking van data	80
3.2.9	Samevatting	81
HOOFSTUK 4:	RESULTATE	
4.1	Inleiding	82
4.2	Resultate van ondersoek	82
4.2.1	Afdeling 1 : Algemeen	83
4.2.2	Afdeling 2 : Voorbereiding	99

		<u>Bladsy</u>
4.2.3	Afdeling 3 : Aftreebeplanning	121
4.3	Samevatting	136
HOOFSTUK 5: BEVINDINGS EN GEVOLGTREKKINGS		
5.1	Inleiding	138
5.2	Profiel van respondente	138
5.2.1	Inleiding	138
5.2.2	Tydperk en afdeling werksaam binne betrokke plaaslike owerheid	139
5.2.3	Geslag, ouderdom en huwelikstatus	140
5.2.4	Posbenamings en poste bekleer	142
5.2.5	Akademiese kwalifikasies	143
5.2.6	Afhanklikes	143
5.2.7	Geografiese verspreiding	144
5.2.8	Gradering en jaarlikse bruto inkomste	145
5.2.9	Samevatting	146
5.3	Vorbereiding tot aftrede	147
5.3.1	Inleiding	147
5.3.2	Gevoel in die voorbereidingsproses	147
5.3.3	Toeligting ontvang	149
5.3.4	Vroegtydige beplanning	150
5.3.5	Inkomste by aftrede	151
5.3.6	Verlies aan status	154
5.3.7	Addisionele fondse ná aftrede	155
5.3.8	Vryetydsbesteding en duidelike doelwitte	156
5.3.9	Aftreetuiste	157
5.3.10	Samevatting	158
5.4	Aftreebeplanning	158
5.4.1	Inleiding	158
5.4.2	Aftree-ouderdom	159
5.4.3	Lewenstandaard	160

		<u>Bladsy</u>
5.4.4	Alternatiewe werk	162
5.4.5	Afhanklikheid van 'n ekstra inkomste	163
5.4.6	Behoeftte aan aftreebeplanning	165
5.5	Samevatting	166

HOOFSTUK 6: AANBEVELINGS

6.1	Inleiding	168
6.2	Aanbevelings aan plaaslike owerhede	169
6.3	Aanbevelings aan Hoof Uitvoerende Bestuur	170
6.4	Aanbevelings aan Menslikehulpbrondepartement	171
6.5	Aanbevelings aan amptenare	173
6.6	Samevatting	174

HOOFSTUK 7: SLOT		176
-------------------------	--	------------

BRONNELYS

BYLAES

VOORWOORD

'n Onderzoek van hierdie aard kom slegs tot stand deur sistematisering van bestaande kennis en met die hulp van baie mense. Ek wil graag die volgende persone bedank wat hierdie navorsing moontlik gemaak het:

- respondente, instansies en plaaslike owerhede wat deur hulle goedgeunstige samewerking en insette hierdie ondersoek moontlik gemaak het;
- 'n spesiale woord van dank aan my promotor, professor André Slabbert vir sy waardevolle, kundige bystand, hulp en leiding;
- kollegas binne plaaslike owerhede in die Wes-Kaap vir hulle waardevolle insette, hulp en bystand;
- my wonderlike vrou, Nicolette, vir haar aanhoudende motivering, geduld, opofferinge en onwrikbare geloof wat sy deurgaans in my gehad het; en
- geldelike bystand gelewer deur die Sentrum vir Wetenskapontwikkeling (RGN, Suid-Afrika) vir hierdie navorsing word hiermee erken. Menings uitgespreek en gevolgtrekkings waartoe geraak is, is dié van die outeur en moet nie noodwendig aan die Sentrum vir Wetenskapontwikkeling toegeskryf word nie.

OPSOMMING

Alhoewel aftreebeplanning in die meeste Suid-Afrikaanse ondernemings bekend is, is dit 'n aspek wat 'n baie lae prioriteit geniet by die meeste werkgewers en dit lei tot swak en onvoldoende aftreebeplanning.

Voorgenoemde, tesame met 'n gebrek aan voldoende voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede, lei dikwels daartoe dat 'n wanpersepsie bestaan wanneer persone aftree. Aspekte wat aftreebeplanning knou is die volgehoue hoë inflasiekoers, regstellende aksie, politieke en ekonomiese onsekerheid, die bevolkingsontploffing, werkloosheid en rasionalisasie. Dit is dus uiters noodsaaklik dat amptenare die nodige opvoeding en leiding kry vir die 'verwagte sukses' van aftrede. 'n Baie groot leemte bestaan in hierdie unieke veld om amptenare voor te berei en te skool en daarom raak die belangrikheid van aftrede al meer belangrik om 'n onafhanklike toekoms na 'n aktiewe werksloopbaan daar te stel.

Die fokuspunt van hierdie ondersoek was ten doel om te bepaal tot watter mate aftreebeplanning by plaaslike owerhede in werking is. Ten tweede is daar gekyk tot watter mate die beskikbare inligting oor aftreebeplanning gebruik word om amptenare effektief vir die proses voor te berei. Vervolgens is daar gekyk na die probleme wat ondervind word met die toepassing en implementering van 'n aftreeprogram vir amptenare, asook die hindernisse wat in die weg staan van suksesvolle vroegtydige aftreebeplanning.

Elke individu se situasie is uniek wat die voorbereiding tot aftreebeplanning betref in terme van elkeen se ouderdom, geslag, salaris en beroep. Die gesegmenteerde Suid-Afrikaanse arbeidsmark is vol struikelblokke wanneer die aspek van aftreebeplanning genoem word en dit beteken dat hoe gouer 'n amptenaar vir aftrede voorberei, hoe groter is die kans om sonder finansiële probleme af te tree.

As agtergrond is 'n omvattende literatuurstudie gedoen wat aftrede en aftreebeplanning betref. Deur middel van gestruktueerde vraelyste is inligting vanaf afgetrede amptenare en toekomstige aftredes ingewin en sorgvuldig deur die navorser verwerk. Vraelyste is vergesel met gefrankeerde koeverte wat respondente gebruik het om voltooide vraelyste terug te versend.

Die ondersoek het onder andere bevind dat:

- by bykans al die plaaslike owerhede wat by die ondersoek betrek is, geen formele program bestaan wat gebruik word as maatstaf om effektief vir aftreebeplanning voor te berei nie;
- plaaslike owerhede wat wel oor 'n tipe van aftreebeplanningsprogram beskik, dit glad nie onder betrokke amptenare implementeer en bekendstel nie;
- senior bestuur glad nie met aftreebeplanning gemoeid, en bereid is om dit aan personeel oor te dra nie;
- menslikehulpbronbestuurders tot 'n groot mate onbetrokke is by die voorgaande aspekte, veral by die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning;
- dat amptenare baie onkundig en oningelig is rakende aftreebeplanning binne plaaslike owerhede.

Die resultate van die ondersoek het daartoe gelei dat aanbevelings ten opsigte van genoegsame voorbereiding tot aftreebeplanning aan plaaslike owerhede, senior bestuurders, departementshoofde en menslikehulpbronbestuurders gemaak kan word. Ten opsigte van die aanbevelings aan plaaslike owerhede word daar versoek dat 'n aftreeprogram as beleid aanvaar word en amptenare op 'n deurlopende basis geskool moet word wat aftreebeplanning aanbetref. Menslikehulpbronbestuurders word aanbeveel om deur die betrokke plaaslike owerheid getaak te word om die proses te kontroleer en te monitor.

Departementshoofde en middelvlak bestuur word versoek om groter ondersteuning te bied aan die belangrike rol wat voldoende en genoegsame voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede speel en amptenare wat naby aftrede is, in hierdie veld by te staan. Die ondersoek beveel aan dat genoegsame voorligting in terme van werkswinkels aan die betrokke amptenare verskaf word tydens die persoon se werksloopbaan binne elke plaaslike owerheid. Menslikehulpbronbestuurders word gevra om die proses deursigtig op 'n gereelde basis te monitor en verdere leemtes aan te spreek.

Elke amptenaar wat aan die proses van aftreebeplanning deelneem het ook 'n rol te speel en daarom word hulle versoek om 'n opbouende gesindheid te openbaar en aktief deel te neem, asook om probleme deurlopend met die menslikehulpbronbestuurder en departementshoofde te bespreek.

SYNOPSIS

Although retirement planning is well known in most South African organizations it is an aspect that enjoys a low priority in the majority of organisations resulting in weak and insufficient retirement planning.

The aforementioned together with a lack of sufficient retirement planning preparation within local authorities often leads to the formation of an incorrect perception when individuals retire.

Aspects affecting retirement planning include the continued high inflation rate, affirmative action, political and economic uncertainty, the population explosion, unemployment and rationalization.

It is therefore imperative that officials receive the necessary training and leadership for the expected success of retirement. An important shortcoming exists in this unique field to school and prepare officials and the importance of establishing an independent future after an active career becomes essential.

The focus point for this investigation was to determine to what degree retirement planning is operational in local authorities. Secondly, the degree to which available information in connection with retirement planning is used to prepare officials effectively for the process was determined. Subsequently problems experienced with the application and implementation of a retirement plan for officials as well as obstacles that could hinder the process of successful timeous retirement planning was also looked at.

Each individual's situation is unique with regard to preparation for retirement planning in terms of age, gender, salary and occupation.

The segmented South African labour market is filled with stumbling blocks wherever the aspect of retirement planning is mentioned and this means that the sooner an official is prepared for retirement, the greater the chance that retirement without financial problems will occur.

As a background an extensive literature search was undertaken with regard to retirement planning. By means of structured questionnaires information was obtained from retired officials and officials that were to retire in the future and carefully processed by the researcher. Questionnaires were accompanied by franked enveloped allowing respondents to return the completed questionnaire with ease.

The investigation established amongst others the following:

- At nearly all the local authorities involved in the investigation, no formal program existed which could be used as a norm to prepare effective retirement planning;
- Local authorities that did have a type of retirement planning program did not implement or introduce it under the applicable officials;
- Senior management were in no way prepared to get involved with retirement planning or to inform personnel about it;
- Personnel managers are to a large extent not involved with the aforementioned aspects, especially with regard to preparation for retirement planning;
- That officials are very dissatisfied and unenlightened with regard to retirement planning within local authorities.

The results of the investigation have made it possible to make recommendations with regard to sufficient preparation for retirement planning to local authorities, senior managers, departmental heads and personnel managers.

With regard to the recommendation to local authorities it is requested that a retirement program be accepted as policy and that officials are educated on an ongoing basis in connection with retirement planning. It is further recommended that personnel practitioners are tasked by local authorities to control and monitor the process.

Department heads and middle management are requested to offer greater support for the important role that sufficient and adequate retirement planning has to play within local authorities and also in this regard to assist officials who are close to retirement.

The investigation recommends that sufficient counselling in terms of workshops is given to the relevant officials within his or her career within a local authority.

Human resource managers are requested to monitor the process in a transparent manner and on a regular basis and to address any further problems.

Every official that takes part in retirement planning also has a role to play and they are requested to display a positive attitude and to actively take part as well as to continuously discuss any problems with human resource managers and departmental heads.

VERKLARING

Ek verklaar hiermee dat die inhoud van die navorsingstuk my eie werk is. Die verhandeling is voltooi ter voldoening aan die vereistes vir die M.TECH: Menslikehulpbronbestuur aan die Kaapse Technikon, Kaapstad.

Ek bevestig hiermee dat hierdie verhandeling nie voorheen ingedien is vir enige akademiese eksamen by 'n tersiêre instansie nie.



HUGO BRAND

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1.1 AGTERGROND

Aftreebeplanning is 'n begrip wat alombekend is en 'n aangeleentheid wat geen bekendstelling nodig het nie. Weinig ondernemings in Suid-Afrika het 'n behoorlike aftreebeplanningsprogram wat effektief geïmplementeer word. Aftreebeplanning word baie agterweë gelaat wat die voorbereiding daarvan betref en slegs bekend gestel indien die tyd of finansiering dit toelaat. Verder is die bestuur van die oorgrote meerderheid organisasies vandag van mening dat elke individuele werknemer vir sy eie aftreebeplanning verantwoordelik is. Die heel belangrikste probleem of leemte blyk te wees dat aftreebeplanning maar baie laag op die prioriteitslys van die hedendaagse werkgewer is en nie ten doel het om amptenare genoegsaam voor te berei vir 'n gelukkige aftrede nie. Greengard (1994:19) stel dit soos volg: **"As people often live as many years in retirement as they spent on their careers, the greatest dilemma is how to increase income as well as capital during their non-earning retirement years."**

Die meeste amptenare voel dat aftrede nog ver in die toekoms lê, daarom is dit maar baie laag op die prioriteitslys. Volgens Barron (1995:51) hou die taak om 'n daaglikse bestaan te maak amptenare so besig dat daar nie nog tyd oor is om aan die verre toekoms te dink wanneer hulle die dag ophou werk nie.

Tydens onderhoude en gesprekke met amptenare is daar gevind dat heelwat plaaslike owerhede die onus op die pensioenfonds plaas om amptenare te lei tot aftrede. Elke geval is op sy eie aangewese en vind so in isolasie plaas, en het dus geen noemenswaardige doel vir plaaslike owerhede nie. Die konsep word heel dikwels voorgehou tydens bestuursbesluite en is dit waar aftreebeplanning stop. Dit blyk tog duidelik aan die ander kant te wees dat dit baie suksesvol in sekere organisasies toegepas word waar dit nie alleen die steun van al die betrokke partye geniet nie, maar ook 'n belangrike komponent van die plaaslike owerheid se organisasiestruktuur vorm.

Menslikehulpbronbestuurders speel in hierdie proses 'n baie belangrike rol en aftreebeplanning word as 'n kritiese aktiwiteit in hierdie veld gesien. Volgens Erban (1989) is die voorbereiding tot aftreebeplanning van die hoof funksies van menslikehulpbronbestuur binne plaaslike owerhede en vorm dit 'n integrale deel van die totale bestuursfunksie. By amptenare binne plaaslike owerhede bestaan 'n behoefte aan objektiewe praktiese raad en leiding oor hoe om sinvol vir aftrede voor te berei en te beplan. Verder beweer hierdie outeur ook dat hierdie behoeftes nie net by ouer amptenare wat op die punt staan om af te tree of reeds afgetree is bestaan nie, maar veral ook by jonger amptenare wat reeds op 'n vroeë stadium van hul lewe tot 'n geskikte pensioenfonds of ander inflasiebeskutte vorm van besparing vir aftrede behoort by te dra.

Die behoefte vir die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede is deur die Opleidingsentrum vir Plaaslike Owerhede (1996), NAF (1994) en ook die Menslikehulpbronneforum (1996) aangespreek tot verdere aandag. Aftreebeplanning kan ook 'n positiewe bydrae maak tot die effektiewe benutting van menslikehulpbronne omdat die deurlopende vasstelling van nuwe verbeterde aftreetegnieke nuwe doelwitte waaraan aftrede moet voldoen, aanspreek.

Talle amptenare binne plaaslike owerhede is van mening dat hul pensioenbydrae genoegsame voorbereiding tot aftrede sal verseker wanneer hulle die aftreeouderdom bereik. Volgens Jordaan en Heystek (1993) word die harde werklikheid uitgelig – dat 'n pensioenfonds, aftreefonds en 'n voorsorgfonds na 'n dienstydsperk van 15 jaar, ongeveer een derde van 'n amptenaar se eindsalaris beloop. Elke amptenaar wat aftree betree die gelukkigste fase in sy/haar lewe mits die verantwoordelikheid vroegtydig geneem is om tydens elke lewensfase reg te beplan. Die kern van hierdie sin is opgesluit in die woord 'vroegtydig' – meeste mense is bewus van die voorafbeplanning wat gedoen moet word, maar die probleem ontstaan in die meeste gevalle by die uitvoering van hierdie planne. Doeltreffende voorbereiding tot aftreebeplanning is die hoeksteen van 'n effektiewe menslikehulpbronestelsel. In sy boek, Die Voorbereiding vir Aftrede (1987:22) stel Lubbe dit soos volg: **“Soos ons die jeug voorberei vir volwassenheid, die jongmens voorberei vir 'n eie beroepskeuse en die huwelik, en die jong egpaar**

voorberei vir ouerskap, so behoort ook die ouer persoon voorberei te word vir die laaste lewensfase."

Dit is baie duidelik dat wanneer die voorafgaande in oënskou geneem word en aftreebeplanning korrek toegepas word, dit wel 'n belangrike rol in enige plaaslike owerheid behoort te speel. Jordaan en Heystek (1993) beweer dat die belangrikste aspekte wat aangespreek moet word vir aftrede is hoe om die regte huisvestiging vir aftrede te kies, die sielkundige aanpassing by aftrede, sinvolle vryetydsbesteding, persoonlike veiligheid na aftrede en laastens die keuse om weer 'n alternatiewe werk te aanvaar. Volgens hierdie outeurs kan die voorbereiding tot aftreebeplanning ook behulpsaam wees met individuele ontwikkeling, individuele loopbaanbeplanning en ook die vooruitbeplanning binne plaaslike owerhede.

In Suid-Afrika dra die regering al hoe minder by tot die versorging van afgetrede persone en het die volgehoue hoë inflasiekoers (sien Bylaag A) 'n vernietigende invloed op die koopkrag van besparings vir aftrede. Dit is van uiterste belang dat elke amptenaar met inagneming hiervan, die regte voorbereiding tot aftrede moet beplan. Volgens Jordaan (1990) dui statistieke daarop dat slegs sowat 10% mense finansiële onafhanklik kan aftree, wat daarop wys dat die oorgrote meerderheid mense te min geld wegsit en te laat begin voorberei vir aftrede. Inflasie het tans nie weer dubbel syfers bereik nie, maar kan nog steeds die koopkrag van elke amptenaar se geld oor die jare op 'n ontstellende wyse knou. Verder beweer hierdie outeur (Bylae B en C) dat die gemiddelde lewensverwagting vir 'n man wat op 65jarige ouderdom aftree, 12,4 jaar en 16 jaar in die geval van 'n vrou is. Sommige amptenare begin reeds in hul veertigerjare of selfs jonger, aan beplanning vir aftrede dink. Feitlik almal word deeglik daarvan bewus in hul vyftigerjare en dan is dit in die meeste gevalle te laat.

Volgens Jacobson (1992:38) kon 'n persoon tien jaar gelede met gemak aftree sonder bekommernisse dat finansies onvoldoende sal wees vorentoe. Vandag is dieselfde persoon in 'n posisie waar hy weer moet besin oor maandelikse uitgawes en bring dit in die meeste gevalle 'n verlaging in die lewenstandaard mee, want die persoon se geldwaarde het nie tred gehou met die koopkrag van geld nie. Enige aftreeprogram moet deur die werkgewer, in konsultasie met die werknemer

opgestel word. Ten opsigte van die wenslikheid van aftreebeplanning sê Tiffany (1996:23) die volgende: **"It would be tempting to assume that we can manage spending to accommodate such minimal annual price increases. Over the long term, however, even low inflation rates will erode living standards."** Aftreebeplanning word as 'n kardinale aspek beskou in enige onderneming, maar dit is juis hierdie aspek wat in baie gevalle verwaarloos word en groot onsekerhede onder werknemers tot gevolg het en ook dikwels tot té vroeë aftredes aanleiding gee.

Vorbereiding word as een van die belangrikste aanwendingsmoontlikhede van inligting wat by aftreebeplanning ingewin word beskou. Dit is juis hierdie aspek wat in baie gevalle en in baie ondernemings verwaarloos word en groot onsekerheid onder werknemers tot gevolg het en ook dikwels tot té vroeë en onoordeelkundige aftredes aanleiding gee. Kelso (1991:40) beskryf laasgenoemde as volg: **"Unless you have an unusual measure of expertise and experience in these matters, is it advisable that you consult a few reputable financial advisers before taking the plunge in any direction."**

Human (1993:83) wys ook daarop dat dit belangrik is om in gedagte te hou dat topbestuur nie die enigste werknemers is wat aftreebeplanning van die organisasie verwag nie: **"Remember, when managers 'save' their money, they are protecting it. When they 'invest' their money, they are protecting themselves."** Die ideaal is dat 'n pensioenfondsbydrae genoegsaam en toereikend sal wees om in die finansiële behoeftes na aftrede te voorsien. Dit is dus belangrik om die nodige berekeninge en projeksies te maak sodat die nodige voorsiening vir aftrede vroegtydig aangevul word.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Tans is daar geen beleid vir die daarstelling en implementering van 'n effektiewe program wat gevolg moet word vir die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede nie. Dit is noodsaaklik om 'n program binne plaaslike owerhede daar stel om werknemers die nodige opvoeding en leiding te bied vir die 'verwagte' sukses van aftrede. Gruber (1995:85) sê dat in vandag se moderne

tegnologiese werksomgewing dit belangrik is dat elke werknemer ondersteun moet word en moet funksioneer as lid van 'n bestuurspan.

Wanneer werknemers by 'n onderneming aftree, gaan baie kennis, vaardighede en ondervinding verlore en dit is die werkgewer se plig om aan hierdie lede kundige leiding te bied tot 'n suksesvolle aftrede. Havard (1991:36) sê dat indien bestuur hierdie leemte aanspreek en na alle vlakke in die onderneming afwentel, sal meer en meer werknemers weet wat om te verwag van die nuwe fase in hulle lewe wat betree word. Ongelukkig word die aspek van voorbereiding tot aftreebeplanning meestal aan werknemers oorgelaat.

Volgens Kirn (1988) tree individue af sonder enige addisionele voorsiening as byvoeging tot 'n pensioenfonds, tree af op té vroeë ouderdomme, maak verkeerde beleggingsbesluite en kry meestal voortspruitend hieruit swaar. Individue binne 'n organisasie word telkemale die geleentheid ontnem om aftreebeplanningstoesprake by te woon en sodoende 'n beter insig van hierdie proses te bekom. Die werkgewer is so geneig om aan die persoon 'n geraamde langdienssertifikaat uit te reik, afskeidspartytjie te hou en die persoon 'n gelukkige aftrede toe te wens, maar mis die doel van die oefening in sy totaliteit by verre.

Vanweë die gegewe wanpersepsie dat aftrede 'n 'fantastiese rusfase' met geen probleme is nie, gebeur dit gereeld dat hierdie fase gekenmerk word deur alleenheid en finansiële verknorsing. Wat die situasie verder vererger is dat Suid-Afrika tans voor groot politieke en ekonomiese onsekerhede staan wat ontwikkeling aanbetref. Labich (1991:51) sê wat egter meer voorspelbaar is, is dat die bevolkingsontploffing wat die land tans beleef, verdere ingrypende gevolge gaan hê.

'n Ander probleem wat aansluit by aftreebeplanning is dat bestuur gewoonlik deurgaans konsultasie ontvang oor aftreebeplanning, veral die finansiële voorbereiding van die proses, en geen inligting na laer vlakke deurgee nie. Wanneer 'n persoon by 'n onderneming aangestel word, word 'n aftreeprogram wat deurgaans aangespreek behoort te word, nie vir nuwe applikante uitgespel nie.

Volgens Morales (1989) is bestuurders in die meeste gevalle ook so besig om hulle eie loopbane en aftrede te beplan, dat die res van die korps wat hulle al die ondersteuning gee en bydra tot hulle doeltreffende prestasie, oor die hoof gesien word. Die individu wat op die rand van aftrede staan, se aftree aspirasies word gewoonlik in hierdie proses geïgnoreer. Hierdie miskiening van werknemers se ideale en behoeftes lei dikwels daartoe dat ondernemings goeie werknemers verloor omdat hulle behoeftes nie aangespreek word nie.

Vanweë geweldige administratiewe werksladings verkeer bestuur onder baie druk, terwyl hulle besig moet wees met strategiese beplanning wat aftreeprogramme insluit. Mondy (1987) is van mening dat die aard en omvang van Menslikehulpbronsbestuurders en senior bestuur se kennis, betrokkenheid, siening en verstaanbaarheid moet verbreed sodat aftreebeplanning nie misken word as 'n essensiële aspek binne enige organisasie nie.

1.3 DOELSTELLINGS

Die studie het ten doel om inligting te bekom oor aspekte soos, is amptenare finansiële onafhanklik na aftrede; is die afgetrede amptenaar se aftreetuiste ten volle betaal; werk die amptenaar weer na aftrede om die inkomste aan te vul; kan afgetrede amptenare maklik inskakel in hulle nuwe omgewing en weet afgetrede amptenare hoe om hulle vryetyd sinvol en effektief te bestee. Die primêre doel van die studie is om die swak suksessyfer van aftreebeplanning uit te lig.

Oorhoofs het die studie ten doel om 'n effektiewe, geldige en betroubare program daar te stel om amptenare binne plaaslike owerhede die nodige leiding te gee om meer suksesvol voor te berei vir 'n gelukkige aftrede. Sodoende is die strewe om die suksesgraad van aftreebeplanning by plaaslike owerhede binne die Wes-Kaapstreek, aan te spreek en te verbeter. Hierdie studie het die volgende ten doel:

- 1.3.1 Om te bepaal tot watter mate aftreebeplanning by plaaslike owerhede wat by die ondersoek ingesluit is, in werking is.

- 1.3.2 Om te bepaal tot watter mate die beskikbare inligting van aftreebeplanning gebruik word om amptenare effektief voor te berei vir die proses.
- 1.3.3 Om te bepaal watter probleme ondervind word met die toepassing en implementering van 'n aftreeprogram vir bestaande amptenare.
- 1.3.4 Om te bepaal watter probleme/hindernisse in die weg van suksesvolle aftreebeplanning staan.

Om bogenoemde te bepaal, is 'n spesifieke hipotese geformuleer:

H_A - Die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning sal beter finansiële voorsiening vir afgetrede amptenare binne plaaslike owerhede daarstel.

H_0 - Die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning sal nie beter finansiële voorsiening vir afgetrede amptenare binne plaaslike owerhede daarstel nie.

1.4 OMVANG VAN DIE ONDERSOEK

Die populasie van hierdie ondersoek sluit plaaslike owerhede binne die Wes-Kaapstreek in. Die rede hiervoor is dat daar aanvaar kan word dat die basiese voorbereiding tot aftreebeplanning nie van streek tot streek wesenlik verskil nie. Ten einde te verseker dat alle tipe plaaslike owerhede by die ondersoek betrek word, is 'n verskeidenheid van plaaslike owerhede geselekteer wat in groottes vanaf klein (meer as 300 werknemers) tot baie groot (600+ werknemers) wissel. Daar sou dus aanvaar kan word dat data wat ingewin is, ook van toepassing gemaak kan word op soortgelyke plaaslike owerhede regoor Suid-Afrika.

1.5 METODE VAN ONDERSOEK

Ten einde die nodige inligting te bekom is die volgende metodes gevolg:

- 1.5.1 In die eerste fase van die ondersoek is 'n omvattende literatuurstudie oor aftreebeplanning gedoen.

- 1.5.2 In die tweede fase van die ondersoek is 'n toepaslike vraelys opgestel wat aan 100 werkende amptenare binne plaaslike owerhede gestuur is. Daar is ook 100 vraelyste gestuur aan afgetrede amptenare wat werksaam was binne die jurisdiksie waarin die ondersoek plaasgevind het.
- 1.5.3 Alle inligting wat vanuit die vraelyste wat teruggestuur ontvang is, is met die hand verwerk en deur 'n werkgroep gekontroleer om die korrektheid te toets. Die EXCELL rekenaarprogram is gebruik om inligting op rekenaar te verwerk.
- 1.5.4 Statistiese berekeninge is gedoen om vergelykings en die nodige berekenings te doen deur data na Kwikstat-formaat te omskep.
- 1.5.5 Die grafiese en visuele voorstellings is op die rekenaarpakket Micro Soft Office gedoen ter voorbereiding van die finale stuk.
- 1.5.6 Met behulp van grafiese voorstellings is sekere bevindings en gevolgtrekkings gemaak wat opgevolg is met relevante aanbevelings wat vir plaaslike owerhede tot nut kan wees.

1.6 WOORDOMSKRYWINGS EN AFKORTINGS

- 1.6.1 **Aftrede** : "neerlegging van 'n amp, betrekking"
- 1.6.2 **Beplanning** : " 'n plan uitwerk"
- 1.6.3 **Amptenaar** : "man/vrou in diens van 'n Plaaslike Owerheid"
- 1.6.4 **Pensioen** : "bydrae wat 'n amptenaar verplig is om maandeliks te stort in 'n fonds waaruit sy pensioen by aftrede bepaal word"
- 1.6.5 **Belasting** : "verpligte betaling aan die staat of ander regeringsliggame om noodsaaklike landsdienste te verskaf"
- 1.6.6 **Inflasie** : "waardevermindering van geld, veral deur grootskaalse uitgee van ongedekte piërgeld"
- 1.6.7 **Likwiditeit** : "onmiddellik vereffenbaar; in kontant aanwesig"

- 1.6.8 **Beleggings** : "uitlening van geld teen rente"
- 1.6.9 **Risiko** : "gevaar, byvoorbeeld aan skade of verlies"
- 1.6.10 **Koopkrag** : "finansiële moontlikheid om te koop"
- 1.6.11 **Besparing** : "opspaar, nie geld uitgee nie"
- 1.6.12 **Voorbereiding** : "vooraf gereedmaak, klaarmaak"
- 1.6.13 **Lewensverwagting** : "aan die verwagting van die lewe voldoen"
- 1.6.14 **Lewenstandaard** : "die gemiddelde finansiële eise waaraan 'n mens verplig is om te voldoen"
- 1.6.15 **Begroting** : "berekening van verwagte inkomste en uitgawe"
- 1.6.16 **Annuïteite** : "som geld wat elke jaar betaal word gedurende die leeftyd van die ontvanger"
- 1.6.17 **Effekte** : "geldwaardige papier, aandeelbewys, handel en spekulاسie"
- 1.6.18 **Polisse** : "dokument wat volledige besonderhede bevat omtrent 'n versekeringskontrak; akte van versekering"
- 1.6.19 **Onvoldoende** : "nie genoeg nie"
- 1.6.20 **Sukses** : "goeie gevolg, goeie uitslag, welslae, geluk en voorspoed"
- 1.6.21 **Steekproef** : "proef willekeurig geneem om 'n geheel te beoordeel"
- 1.6.22 **C-Inkomste groep** : "'n jaarlikse inkomste van R45 000 en hoër"
- 1.6.23 **Aftreegratifikasie** : "'n geldtoekenning deur 'n werkgewer aan werknemers by aftrede"
- 1.6.24 **Pensioenfonds** : "'n permanente fonds, apart en onafhanklik van die werkgewer se ander bates, wat gestig is om in geval van ongeskiktheid of dood, of by aftrede pensioenvoordele aan deelnemende werknemers (of hul afhanklikes) te voorsien"
- 1.6.25 **NAF** : "Nasionale Arbeidsverhoudinge Forum"
- 1.6.26 **Hy/Homself/Sy** : "Bedoelende 'n manlike/vroulike amptenaar"

1.7 AANWENDINGSMOONTLIKHEDE

Die inligting wat ingewin is, kan baie voordelig wees vir die Menslikehulpbronforum vir personeelbestuurders, Opleidingsentrums vir Plaaslike Owerhede, die Kaapse

Gemeenskaplike Pensioen-/Aftreefonds en ander betrokke belange partye om die behoefte te identifiseer vir 'n effektiewe aftreeprogram om die voorbereiding tot aftreebeplanning te verbeter en te monitor binne plaaslike owerhede. Die inligting behoort plaaslike owerhede bewus te maak van die dringende behoefte aan 'n geldige, betroubare en koste-effektiewe aftreeprogram om die leemte in voldoende aftreebeplanning aan te spreek. Hopenlik sal dit plaaslike owerhede meer bewus maak van hoe groot die behoefte werklik onder sy werknemers is.

Vir amptenare wat tekort skiet aan die nodige aftreebeplanningsportefeulje sal dit aanspoor om te herbesin oor wanneer 'n geskikte tyd is om af te tree met genoegsame aftreefondse.

Die program sal op beide die openbare- en privaatsektor van toepassing wees en sal maklik geïnterpreteer en aangebied kan word deur menslikehulpbronbestuurders op plaaslike, streeks- en nasionale vlak.

HOOFSTUK 2

LITERATUURSTUDIE

Retirement can have a "downward" effect on people's lives and their state of mind. A planned and goal-orientated course of action is therefore necessary to avoid this.

(Johannes Jordaan in Retirement Planning (1990:57))

2.1 DIE SIELKUNDIGE VOORBEREIDING TOT AFTREDE

2.1.1 Inleiding

Beplanning vir aftrede, veral in die nuwe Suid-Afrika, het ingrypend verander en is gewoonlik slegs vir diegene beskore wat betyds en korrek beplan. Ongelukkig word aftreebeplanning met meer onsuksesvolle as suksesvolle voorbereiding aangebied. Hamp-Adams en Middleton (1992:18) stel dit soos volg: **"Reaching retirement is very often seen as reaching the end of a line, something which brings with it the negative connotation that your working life is past and you are now over the hill."** Volgens Jordaan en Heystek (1993) bestaan daar baie wanopvattinge rakende aftrede deurdat mense negatief voel oor aftrede en houdings tot aftrede beïnvloed word deur die wanopvattinge van die gemeenskap waarvan 'n mens lid is. Jordaan (1990) voer dit verder en skryf dit toe aan die rede dat hulle gesien het hoe hul ouers, familie en vriende, geleidelik ouer en swakker geword het.

Verskeie outeurs het verskillende opvattinge rakende aftreebeplanning wat mense negatief affekteer. Alpern (1991:53) omskryf dit soos volg: **"At every stage of life one has to make important choices, and is subsequently forced to make new adjustments and take new approaches."**

Rotello en Cornwell (1994:71) stel dit soos volg: **"In order to be able to plan for a meaningful retirement, one has to come to terms with the fact of transience, just**

as one had to spend one's entire life coming to terms with life itself and questions about the meaning of life." Algemene opvattinge van mense rakende aftrede is dat gesondheid dramaties verswak soos wat ouderdom toeneem. Volgens Jordaan en Heystek (1993) is die opvattinge dat ouer mense dit moeilik vind om nuwe dinge aan te leer en nie meer belangstel in die lewe en die omgewing om hulle nie, selfs dat ouer mense dwarstrekkerig is en moeilik by veranderinge aanpas.

Benewens die verskillende sienings wat betrokke outeurs huldig, word daar ook dikwels 'n negatiewe konnotasie aan aftreebeplanning geheg. Lubbe (1987:22) sê: **"Dit is nie nodig om negatief oor aftrede te voel nie. Jy kan jare se kennis en ondervinding inspan om, net soos op materiële gebied, op alle gebiede vir die toekoms en vir jou aftrede te beplan. Sielkundig moet jy waak teen die negatiewe idee dat aftrede noodwendig met aftakeling en vereensaming gepaard gaan."** Volgens Fowler (1989) is daar talle bewyse dat aftrede nie beteken dat 'n persoon die einde van die lewenspad bereik het nie. Hierdie outeur is van mening dat aftrede ten goede kan plaasvind, mits die persoon sielkundig goed vir hierdie proses voorberei.

Coetzee (1991:13) voer verder aan dat alle benaderings tot aftreebeplanning probeer om objektiwiteit te maksimeer en subjektiwiteit en onsekerheid tot die minimum te beperk. Bylaag D toon dat die sielkundige en emosionele voorbereiding tot aftrede in baie gevalle op 'n lukrake wyse gedoen word, onder protes gedoen word, as rompslomp beskou word, of net gedoen word as iemand daarop aandrings. Tegnieke wat tydens hierdie sensitiewe aangeleentheid gebruik word is meestal ondoeltreffend, onopgeleide amptenare word gebruik en die sielkundige aspek van aftrede wat die beginpunt is, word agterweë gelaat.

Basson (1995:21) is van mening dat 'n mens dieselfde kwaliteit en geestesgesondheid in aftrede kan geniet, of dit selfs verbeter, deur slegs geringe aanpassings te maak om sielkundig genoegsaam vir aftrede voor te berei.

2.1.2 Aftrede as 'n fase van die lewensiklus

Net soos die natuur, beweeg die mens deur verskillende fases en is bejaardheid bloot die voltooiing van 'n lewensiklus. Deur sekere keuses uit te oefen, bepaal elke persoon die koers van sy lewe. Greengard (1994:44) is verder van mening dat **"...through the choices you make you determine your life. When you begin to make choices, you become aware that freedom of choices also entails taking responsibility for the choices you make."** In sy boek "Me: The Narcissistic American" skryf die psigo-analis Aäron Stern (1991:119): **"To attain emotional maturity, each of us must learn to develop two critical capacities: the ability to live with uncertainty and the ability to delay immediate gratification in favour of long-term goals."** Gustavson en Trieschmann (1995) beaam die vorige outeurs se mening en sê dat soos elkeen deur die verskillende stadiums van die lewe gaan, word 'n persoon telkens gedwing tot nuwe keuses, aanpassings en benaderings. Die wêreld van die volwassene stel soveel eise aan elkeen en daar word so baie van 'n persoon verwag by die huis, die werk en binne die gemeenskap dat die belangrikheid om 'n sinvolle aftrede te beplan, agterweë gelaat word. Volgens Falkena en Luüs (1998) is die vernaamste redes waarom mense sielkundig swaarkry, omdat hulle die proses nie wil aanvaar nie, uitstel en alles nou wil geniet. Eers wanneer dit begryp word, is die kans goed om die ingesteldheid teenoor aftrede te verander.

Volgens Lubbe (1987:22) moet die werkgewer 'n bydraende rol speel by die sielkundige voorbereiding om amptenare voor te berei vir aftrede. Indien die werkgewer en die werknemer nie hierdie proses volg nie, sê Kelso (1991:40) **". . . if you didn't prepare for those golden years when the children have grown and left home, you might have nothing to do except sit around the house and vegetate."** Beide Hall (1991) en Kelso (1991) voel dat die sielkundige aspek slegs erkenning sal geniet as dit vroegtydig toegepas word. Meeste outers soos, onder andere, Falkena en Luüs (1998), Lubbe (1987) en Kelso (1991) is eensgesind oor die belangrike rol wat die werkgewer speel om amptenare sielkundig voor te berei op wat hulle te wagte kan wees wanneer die aftreefase betree word. Die belangrikste aspekte rondom die sielkundige voorbereiding en aanpassing by aftrede sluit volgens Koenderman (1989:48) die volgende in: liggaamlike- en geestesgesondheid, die

ontwikkeling van 'n ondersteuningstelsel, die skool van amptenare vroegtydig in hul werksloopbaan, die identifisering van swak aftreebeplanning, werk na aftrede en dies meer wat aftreebeplanning kan strem. Gyr (1996:40) beklemtoon die strategiese belangrikheid van die sielkundige aspek van aftreebeplanning soos volg: **"Many employers, however must elect to assist employees for the psychological preparation and adjustments to retirement."**

Kulma (1995:104) is van mening dat dit baie belangrik is dat beide die werkgewer en die werknemer betrokke moet wees by die sielkundige aanpassing en voorbereiding tot aftreebeplanning. Havard (1991:37) sê: **"Retirement can have a 'downward' effect on people's lives and their state of mind. Don't get drawn into perpetually negative patterns of thought."**

2.1.3 Aanpassing by aftrede

Baie mense vra die vraag: "Wat behels die voorbereiding om by aftrede aan te pas?" Deming (1992:13) sê: **"Everyone will have to retire one day. The most important aspects of retirement are that you stop working and that you are no longer earning an income from your job and that you have to find other activities to fill the time you spent working. Also very important is that your health gradually deteriorates as you grow older."** MacDonald (1994:51) sê dat 'n belangrike aanpassing by aftrede is om bedag te wees daarop dat daar 'n moontlikheid bestaan om 'n verminderde inkomste te ontvang en dat 'n persoon voorsiening moet maak vir 'n bykomende inkomste na aftrede tydens die arbeidsproduktiewe jare. Dit is belangrik dat 'n amptenaar die nodige aanpassings moet maak om gereed te wees vir hoe 'n verminderde inkomste die persoon se lewe gaan raak. Volgens Lubbe (1987) is 'n persoon jare lank gewoon aan gereelde werksure, roetines en spertye wat deel van 'n lewenswyse was, en skielik aanleiding gee tot onsekerheid en rigtingloosheid.

Hamp-Adams en Middleton (1992:101) sê: **"Retirement, or the prospect of giving up work often comes as a shock. The main reason is a spectacular lack of preparation, adjustment and planning. Even though there is more and more publicity advocating prudence and anticipation, many people find themselves reaching retirement without having done the necessary preparation, adjustment**

and planning.” Aftrede gaan gepaard met veranderinge in verhoudings met ander mense, want in die werksituasie draai interpersoonlike kontak meestal om kollegas en word meer tyd saam met kollegas spandeer as saam met die gesin. Jordaan en Heystek (1993) is van mening dat indien 'n vriendekring nie alreeds tydens die amptenaar se werksloopbaan buite die werksplek opgebou word nie, die afgetredene skielik baie eensaam en verlate kan voel nadat die persoon die werksplek met kollegas verlaat. Horn (1993) beweer dat selfs die verhouding tussen die afgetredene en huweliksmaat gaan verander. Elkeen het deur die jare sy eie pad geloop, eie tyd en aktiwiteite gereël, maar ná aftrede moet huweliksmaats skielik dieselfde ruimte en geselskap deel. Bevan (1991:36) sê dat tydens hierdie fase is huwelikskonflik gedurende die eerste maande van aftrede nie 'n vreemde verskynsel nie en 'n aspek waarop elkeen bedag moet wees. Wat regverdigheid aanbetref sê Basson (1995:21) dat **“. . . die kommunikasiekanaal tussen huweliksmaats deurentyd oopgehou moet word.”**

As daar na die aanpassing by aftrede gekyk word, is dit baie belangrik dat daar ook gekyk word na die positiewe benadering tot hierdie proses deur waarde en sinvolheid aan die laaste jare van die lewe te gee. Dixon (1987:16) omskryf die term as **“. . . commit yourself positively towards the pre-retirement phase . . .”** Ten opsigte van die positiewe ingesteldheid tot aftrede sê Eloff (1994) dat 'n persoon positief moet bly en dink aan die betekenis, geleenthede, waarde en uitdagings wat aftrede inhou. Volgens Jordaan en Heystek (1993) moet die positiewe benadering tot aftrede as 'n deurlopende proses beskou word en hulle beweer dat wanneer positiewe denke gekweek word en die afgetredene 'n positiewe houding inneem, die hele denkpatoon verander en skep die persoon 'n wêreld waarin hy tuisvoel. Pienaar (1995:81) voel ook dat **“dagtake georganiseer moet word asook dié dinge waarmee die afgetredene hom grotendeels besig hou, om struktuur aan die lewe te gee.”** Die Public Servant (1995:19) vul die vorige outeur aan en sê dat **“die afgetredene moet voortdurend nuwe mikpunte formuleer en daarop toespits om dit te bereik, dink en positief te bly en sodoende sal 'n gesonde en gebalanseerde lewenstyl voortdurend gehandhaaf word.”**

Coetzee (1991:11) gaan verder en sê dat wanneer ondersteuningstelsels soos werk, status, posisie en mag wegval, dit deur ander ondersteuningstelsels vervang moet

word. Verder beweer die outeur dat 'n goeie gesins- en huweliksverhouding van uiterste belang is en geag word as een van die waardevolste ondersteuningstelsels.

Basson (1995) sê dat wanneer 'n lid van die gesin 'n persoonlike krisis ervaar, die ondersteuning van gesinslede uiters noodsaaklik is en moet daar aan 'n verhouding gewerk word waar goeie kommunikasie bestaan en waar gesinslede mekaar kan vertrou en op mekaar kan reken. Butler (1992:19) stem met die vorige outeurs se sienings saam: **"Even today, few people realize that planning with regard to their adjustment to a positive attitude is just as important as the expert planning of their finance, the protection of their dependants in the case of the demise of the breadwinner, and their retirement."** Gruber (1995:938) beweer dat die afgetrede persoon volgens 'n program aktiwiteite vooruit moet beplan om 'n doellose leefwyse te vermy, maar nie in 'n rigiede roetine vasgevang moet word nie. Die outeur voer verder aan dat die afgetrede persoon betrokke moet raak by sosiale bedrywighede en nuwe uitdagings moet aanvaar wat denke positief stimuleer.

Harris (1984:882) beweer dat die aanpassing by aftrede bekend staan as die middeljare-krisis en dit is dié tyd wanneer 'n persoon begin terugkyk na die verlede en wanneer 'n ontevredenheid ervaar word in dit wat bereik is. Bejaardheid is die fase van integrasie waar al 'n mens se lewenservaringe bymekaar kom en saamgevoeg word. Pienaar (1995) voer verder aan dat geweldig baie klem deesdae gelê word op werksprestasie, beroepsukses asook effektiwiteit, en werk baie mense aan 'n positiewe selfbeeld en 'n gevoel van eiewaarde om aan te pas by aftrede.

Ter samevatting sê Jordaan en Heystek (1993:78) dat: **"Die afgetredene moet sorg dat lewensdoelwitte nagestreef word en betyds die nodige aanpassings maak om in te skakel by die veranderinge wat met aftrede gepaardgaan."** Wanneer doelwitte geïdentifiseer is beweer Denton (1990) dat dit só beplan en georganiseer moet word dat dit struktuur gee aan die afgetredene se lewe. Deur reg en gesond te lewe, emosioneel en liggaamlik voor te berei vir aftrede, kan hierdie fase met 'n positiewe geestesingesteldheid tegemoet gegaan word.

2.1.4 Aftrede en gesondheid

Deur vroegtydig aandag te gee en kennis op te doen van siektes en kwale wat met veroudering gepaardgaan, is volgens Carrell et al (1989) van baie groot waarde by aftrede. Die outeurs is van mening dat dit belangrik is om die verband tussen 'n lewensstyl en –gewoontes en 'n gesondheidstoestand te erken en sodoende kan siektes voorkom word wat die afgetredene se lewensduur kan verkort. Vandag is daar min mense wat besef dat die beplanning vir 'n goeie gesondheid net so belangrik is as deskundige finansiële beplanning. Dr George Sheehan (1993:84) skryf in sy boek 'Personal Best' die volgende: **“Die volgende groot vordering in medici sal kom wanneer mense die verantwoordelikheid van hulle eie gesondheid aanvaar.”**

Machpherson (1992:98) stem met die vorige outeurs saam en beaam dat dit elke mens se plig is om op hoogte te bly van gesondheidsontwikkelings en is die afgetredene dit ook aan die res van die gesin verskuldig. Die outeur voer verder aan dat indien die persoon die regte lewensstyl vroeg in die lewe aankweek, dit 'n beter lewenskwaliteit aan elkeen sal waarborg. Vongs (1995:92) voer aan dat elke mens moet poog om deur middel van 'n redelike mate van goeie gesondheid en voorspoed, 'n gelukkige aftrede te bewerkstellig.

Spears (1996:57) beklemtoon ook die feit dat gereelde oefening en deeglike gesondheidsbeplanning belangrik is om die sielkundige invloed op jou gesondheid in toom te hou: **“Whatever your age, you should also take the influence of psychological factors on your health into consideration. Should you neglect to do this, tragic consequences may result. This aspect of a healthy life-style and health planning for your future cannot be accentuated enough.”**

Penceliah (1995) beweer dat 'n persoon reeds op 'n vroeë stadium met 'n gereelde oefenprogram moet begin, sodoende sal die liggaam geleidelik gekondisioneer word en die persoon 'n gesonde lewensstyl kan handhaaf. Volgens Gruber (1995) is dit raadsaam om jousef deeglik te laat ondersoek voordat 'n persoon op 'n oefenprogram besluit. Greengard (1994:42) stem saam met die vorige outeur en

voer aan dat: **"Just as dietary advice and measurements of blood lipid levels are important, so the correct exercise programme plays a significant part in the rehabilitation after a heart attack. There is no doubt as to the value and importance of regular exercise in keeping up your health."**

Betreffende die voorbereiding tot gesondheid by aftrede stel Lohse (1993:57) dit soos volg: **"Because of the new accounting requirements that apply to postretirement health care costs, most employers are reconsidering the way in which these benefits are being provided. Many employers are opting for changes in plan design that will reduce their liabilities; others are seeking some tax-effective way of prefunding these costs."** Ongelukkig is dit 'n baie gesofistikeerde veld wat fyn deur die Ontvanger van Inkomste dopgehou word en gedurig werknemersvoordele strem deur belasting te hef op hierdie soort van voordele wat die werkgever die werknemer wil bied. Volgens Schultz (1994) kan die aspek van 'n gesonde lewenstyl en gesondheidsbeplanning nie genoeg benadruk word nie en moet 'n mens op enige ouderdom die invloed van sielkundige faktore op jou gesondheid in gedagte hou. Outeurs dui ook verskeie gevaartekens aan wat spanning en stres by die afgetrede persoon kan veroorsaak.

Fisher et al (1990) vul die vorige outeur aan en voeg by dat fisiologiese faktore uitwerkings soos slaapsteurnisse, diaree en hartkloppings by die afgetrede individu tot gevolg kan hê. Die outeurs beaam verder dat wanneer mense aan té veel stres blootgestel word of dit nie kan verwerk nie, ingehok en geïsoleer voel en dit kweek die gevolg van hulpeloosheid en skuldgevoelens aan wat 'n baie negatiewe uitwerking op die individu het. Barron (1995) sê dat sielkundige aspekte by aftrede kognitiewe gevolge veroorsaak en dat stres besluiteloosheid veroorsaak by 'n persoon wat gewoonlik selfversekerd optree. Die outeur beweer verder dat vergeetagtigheid ook 'n bekende simptoom hiervan is.

Macdonald (1994:51) is verder van mening dat: **"During behavioral effects, stress can cause one to be impulsive, such a person can suddenly start spending too much, smoking too much, drinking too much coffee, driving too fast, become moody, and so forth."** Die outeur is verder van mening dat: **". . . all of these**

effects can be the cause of even more stress. A vicious circle may develop in this way."

Volgens Butler (1992) is daar verskeie maniere om stres te hanteer, byvoorbeeld om gereelde ontspanningsoefeninge te doen, soos om gereeld vakansie te hou, soos om ekstra werkies aan te skaf, soos om 'n gesonde lewenstyl te handhaaf en om openhartige gesprekvoeringe in die huwelik te bewerkstellig.

Pienaar (1995) voer verder aan dat dit raadsaam is om minstens een keer elke twee tot drie jaar – na gelang van 'n persoon se ouderdom – vir 'n roetine mediese ondersoek te gaan. Die outeur voer dit verder en sê dat die ondersoek verkieslik by 'n internis moet wees en moet die afgetrede persoon se huisdokter aandag gee aan enige afwyking van die gewone gesondheidspatroon en sou daar 'n simptoom ontstaan, die oorsaak daarvan bepaal. Vongs (1995) beskou dit as uiters belangrik om 'n lid te wees van 'n voortgesette mediese hulpfonds, want met die stygende hoë koste van mediese sorg na aftrede is 'n geskikte mediese versekeringskema van uiterste belang. Die outeur sê verder dat versekeringsmaatskappye vergoed deesdae vir ernstige siektes soos hartaanvalle, beroerte en kanker, en moet elke individu hierdie maandelikse bydrae inreken by die finansiële beplanning om stygende mediese kostes te akkommodeer.

Ballen (1994:8) is van mening dat die voorbereiding in terme van gesondheid by aftrede belangrik is en stel dit as volg: **"Routine medical examinations will enable you to monitor your state of health, and membership of a medical aid scheme will cut down the expense of staying healthy. It is important to have a good general practitioner whom you can trust."**

2.1.5 Veiligheid en keuse van 'n aftretuiste

VEILIGHEID : Tans beleef Suid-Afrika die hoogste misdaadsyfer in die geskiedenis vanweë die toenemende oorbevolking, die politieke onsekerheid, geweldige finansiële druk, die snelle verstedeliking, toenemende armoede en werkloosheid. Volgens die Public Servant (1995:17) raak pensioentrekkers en bejaardes toenemend die teiken van aanrandings, aanvalle en rooftogte en word dikwels

vermoor in die proses. Jordaan en Heystek (1993) voer dit verder en sê dat aanvalle op weerlose sagte teikens soos bejaardes, vrouens en kinders geloods word. Namate 'n mens ouer en meer kwesbaar word, raak veiligheid en beveiliging al meer belangrik. Volgens Alpern (1991) moet elke mens reeds lank voor aftrede veiligheidsbewus wees en die regte lewensingesteldheid aankweek om 'n meer veilige oudag te verseker.

Betreffende die aankoop van 'n veilige aftreetuiste sien Reynolds (1994:1) dit soos volg: **"Since the interest charged on bonds – although it fluctuates with other rates – is always relatively high, and since – in South Africa – the expenditure cannot be deducted from the home owner's taxable income, it is best to repay the bond as quickly as possible."** Gruber (1995:941) se mening is dat die werkgewer die afgetrede amptenaar moet lei met hierdie besluit en stel dit as volg: **". . . is the employer's responsibility to advise the employee to use the money due to receive from a gratuity, or lump sums from pension, provident or retirement annuity funds, to settle the amount outstanding on a mortgage bond."**

Die hedendaagse tendens is dat 'n persoon, voordat hy 'n huis koop, eers die algehele veiligheid goed bestudeer. Volgens Jordaan en Heystek (1993) is dit nie net bejaardes wat in hul huise aangeval word nie, maar ook jonger en sterker mense wat veronderstel is om hulself te kan verdedig. Gyr (1996) voer dit verder deur te sê dat misdaad en aanvalle op huiseienaars nooit heeltemal voorkom kan word nie, en veiligheidsmaatreëls deurentyd opgeskerp moet word. Coetzee (1991) voer aan dat wanneer 'n afgetredene beplan om te verhuis by aftrede, ag geslaan moet word op die veiligheid van die omgewing. Die outeur is verder van mening dat 'n afgetredene krities moet wees wanneer die aspek oorweeg word om 'n huis te huur of te koop vir moontlike kwesbare plekke wat veiligheid betref.

Baie mense word aangeval wanneer hulle niksvermoedend in die straat stap en Havard (1991) sê dat plekke of geboue wat bekend is vir misdaad, vermy moet word en daarom moet die afgetredene oplettend en versigtig wees vir vreemde persone wat een of ander produk wil verkoop. Ontwikkel 'n vaste patroon om deure, vensters en hekke oop en dadelik toe te sluit vir beter beveiliging. Die outeur voer verder aan dat deesdae al hoe meer motorbestuurders en gebruikers

van openbare vervoer die prooi van misdadigers word en daar is veral 'n duidelike toename in misdaad in parkteerterreine en –garages, by verkeersligte en bushaltes asook treinstasies.

Outeurs voer ook verskeie voorkomingsmaatreëls aan om ongelukke te voorkom en Oliver (1992:31) sê dat om te val een van die mees algemene ongelukke in en om die huis is. 'n Bejaarde persoon is geneig om makliker te struikel of te gly as 'n jonger persoon en wanneer 'n bejaarde persoon val, hou dit ernstige gevolge soos skedelbreuk, beenbreuk of harsingskudding in. Eloff (1994) sê dat die afgetredene moet probeer om gifstowwe en medikasie op heeltemal verskillende plekke te bêre, veral as die houers van gifstowwe en medikasie byna dieselfde lyk. Volgens Fischer et al (1993) moet die afgetredene besef dat dit baie voorsorg verg om veiligheid in en om die huis te verseker en moet die afgetredene voorbereid wees om in noodgevallen op te tree. Volgens MacDonald (1994) hou brande groot gevaar in vir afgetrede persone en word dit dikwels veroorsaak deur uitgediende toerusting, vergeetagtigheid of deur nalatigheid. Die outeur voer verder aan dat die afgetredene voortdurend gevaarsituasies moet identifiseer om sodoende voorsorg te tref teen brande.

KEUSE VAN 'N AFTREETUISTE : Vir iemand wat lank 'n huis bewoon, het daardie tuiste 'n emosionele betekenis en word baie sentiment daaraan gekoppel. Smith (1992:30) voel dat die keuse van 'n aftreetuiste nie ligtelik gedoen kan word nie, want 'n tuiste impliseer 'n plek waar 'n mens veilig en geborge voel, waar 'n mens sekuriteit kan geniet, eie besluite kan neem, onafhanklik kan funksioneer, jouself kan wees en waar 'n menswaardige bestaan gevoer kan word. Volgens Sheppard (1992:43) is dit nie net die finansiële oorwegings wat belangrik is by die keuse van 'n aftreetuiste nie, maar ook sielkundige, emosionele en sosiale faktore wat in ag geneem moet word.

Volgens Alpert (1997:9) is dit belangrik dat beide partye in die huwelik betrokke moet wees by die keuse van 'n aftreetuiste. Om uit 'n huis of omgewing weg te trek, is normaalweg 'n traumatiese gebeurtenis. Macdonald (1994:51) ondersteun hierdie standpunt en stel dit as volg: **"Before you decide to buy at all, thoroughly investigate whatever other alternatives are available to you. Draw up a**

systematic list of requirements which you feel your retirement home should meet. Remember that you will probably have to abide by your decision for the rest of your life and that people's needs vary according to their age and circumstances." Basson (1995) is verder soos die vorige outeur van mening dat die keuse van 'n aftreetuiste buigsaam moet wees sodat die afgetredene dit kan wysig namate die persoon op die lewenspad vorder en lewensomstandighede dalk verander. Die afgetredene moet besluit om in sy eie huis af te tree; by kinders of familie in te woon; na 'n aftree-oord / dorp te verhuis of om te verhuis na 'n tehuis vir bejaardes. Volgens Jordaan en Heystek (1993) is dit die stappe of fases in die aftredingsproses wat ten nouste saamhang met die fisieke en psigiese gesteldheid van die afgetredene. Die outeur is verder van mening dat die eerste besluit wat die afgetredene moet neem is of hy in sy eie woning wil aanbly of na 'n ander woonplek wil verhuis. Dit is 'n saak wat goed deurdink moet word en daar moet geen oorhaastige besluite geneem word nie. Volgens Tavani (1990:48) moet die volgende fisieke faktore oorweeg word voordat 'n besluit op 'n aftreetuiste geneem word: Is dit naby die kerk, dokter, apteek, winkels, biblioteek en ontspanningsgeriewe? Is die klimaat aangenaam, kan troeteldiere aangehou word en is die aftreetuiste groot genoeg om kinders, familie en vriende te ontvang?

Nadat die afgetredene besluit het waar om af te tree, moet **ekonomiese faktore** in ag geneem word, byvoorbeeld om te bepaal of die persoon die verkose aftreetuiste kan bekostig. Volgens Butler (1992) moet die afgetredene besluit of hy 'n aftreetuiste gaan koop of huur, want hierdie besluit hou belangrike implikasies in op die langtermyn.

Greengard (1994) ondersteun hierdie standpunt en is van mening dat dit uiters noodsaaklik en voordelig in elke persoon se lewe is om vroegtydig 'n eie woning te bekom. Die outeur voer verder aan dat die persoon op hierdie manier sal tred hou met inflasie en behoort die waarde van die eiendom deur die jare saam met die inflasiekoers te styg. Laurie (1989:36) omskryf dit as volg: **"It often happens that the decision to move is made at the time of a sudden crisis and that the matter has not previously been thought through. Hasty decisions on such important matters are often wrong, so it is essential that you think about it thoroughly and arrive at your conclusion after due thought."**

Ten opsigte van die keuse om 'n woning te huur of te koop spreek Willis (1991:105) die mening uit dat weinig mense in die posisie is om 'n huis kontant te koop en moet in die meeste gevalle 'n verband by 'n bank of bouvereniging registreer. Barron (1994) sê dat verbandrente baie hoog is op 'n huis en nie van belasbare inkomste aftrekbaar is nie. Dit is dus raadsaam om 'n huisverband so gou as moontlik af te betaal. Die outeur is verder van mening dat wanneer 'n amptenaar aftree, dit belangrik is om 'n deel van uitkeerpolisie, 'n pensioenfonds of aftreegratifikasie te gebruik om die uitstaande skuld op die huisverband te delg. Ten opsigte van die aankoop van 'n eie woning verwys Koenderman (1989:133) daarna as volg: **"The most important advantage of owning your own home is that you have the freedom to do as you please with your property, making whatever alterations or changes that suit you best and eventually disposing of it as you see fit."** Mense wat tydens hul werksloopbaan in maatskappyhuise woon, moet vroegtydig voorsiening maak vir 'n aftreetuiste. Die vorige outeur voer verder aan dat dit egter baie selfdisipline verg om vanuit so 'n situasie geld te spaar en dompel baie amptenare hulself in 'n krisis-situasie wanneer hulle aftree en die maatskappyhuis moet verlaat. Smith (1992) is verder van mening dat dit uiters fataal is om pensioengeld vir 'n aftreetuiste aan te wend, aangesien die afgetrede persoon die geld sal nodig hê om na ander finansiële behoeftes ná aftrede om te sien. Gyr (1996:40) spreek die volgende mening uit: **"Few people can afford to buy a home for cash while working. Instead they negotiate for a mortgage bond with a building society or bank to become a house owner."** Kelso (1991) voel dit is belangrik dat amptenare 'n vaste maandelikse bedrag moet belê wat moet groei om 'n aftreetuiste te koop, of alternatiewelik 'n aftreehuis koop en verhuur totdat hulle dit benodig ná aftrede.

Alpern (1991:31) sê dit is miskien voordelig aan die begin om 'n aftreetuiste te huur en sodoende eers die omgewing te leer ken voordat die persoon besluit om die huis te koop, maar dan raak stygende huurgeld en onderhoudsheffings so duur dat dit meer lonend sal wees om 'n eie plek te bekom. Volgens Eloff (1994) is almal nie altyd in 'n posisie om 'n droomhuis te koop nie en dwing die werklikheid mense dikwels om in 'n doodgewone woonhuis af te tree. Ekonomiese faktore soos die instandhouding van die huis, 'n tuin en swembad moet oorweeg word wanneer berekeninge gemaak word om 'n aftreehuis te koop of huur. Munisipale heffings en

belastinge speel ook 'n oorwegende rol in die proses en neem 'n groot hap uit die berekende aftree-inkomste.

Wanneer die keuse van 'n aftreetuiste oorweeg word is Arkin (1991:16) van mening dat **psigo-sosiale faktore** 'n baie belangrike rol speel. Die outeur gaan verder en sê dit hou vir die afgetrede persoon baie voordele in om in die bestaande woning aan te bly en beteken dit dat die lewe in 'n groot mate op dieselfde wyse sal voortgaan as vóór aftrede. Coetzee (1991) vul die vorige outeur aan en sê hierdie besluit beteken dat die afgetrede persoon 'n onafhanklike lewe wil lei, eie besluite wil neem, privaatheid hoog ag en nog aktief wil deelneem in die gemeenskap. Jordaan en Heystek (1993:96) stel dit as volg: **“Deur aan te bly in dieselfde omgewing beteken dit dat die afgetrede persoon ook sy vriendekring behou en vertrou is met die winkels, apteke en ander geriewe, asook met mense soos die dokter, prokureur en bankbestuurder.”** Die outeur voer verder aan dat deur in dieselfde omgewing aan te bly daar ook sekere nadele is, deurdat daar 'n moontlikheid bestaan dat die afgetredene in 'n groef kan verval. Willis (1991) voer aan dat wanneer die afgetredene in só 'n groef verval en verandering uitstel, val die persoon maklik ten prooi van afsondering en vereensaming, veral as die persoon finansiële- of gesondheidsprobleme ondervind.

Volgens Fowler (1989) is dit baiekeer vir beide die ouer en kind voordelig wanneer ouers ná aftrede besluit om by hul kinders in te woon, maar vind hierdie tradisionele gebruik al hoe minder plaas in Suid-Afrika. Volgens die outeur is die besluit om na aftrede by kinders in te woon van so 'n aard dat die afgetredene veiliger voel, meer versorg en ook minder afgesonder voel omdat daar sosiale kontak met die kinders en die res van die gesin is. Jordaan (1993) vul die vorige outeurs aan en is van mening dat baie faktore soos persoonlikhede, temperamente en verskillende behoeftes van beide partye 'n belangrike rol speel by die keuse om by kinders in te woon. Havard (1991:37) stel dit as volg: **“Retired people sometimes decide, or are forced, to live with one of their children. This usually works best if a selfcontained flat, with outside entrance, is available, or can be built onto the existing house. In this way the two families can live independently of one another.”** Volgens hierdie outeur is een van die belangrikste vrae om te beantwoord voordat die afgetredene hierdie opsie oorweeg die volgende: **“Is your**

relationship with your child and his/her spouse such that disagreements and tension are unlikely to arise?" Volgens Jordaan en Heystek (1993) is die verhouding tussen ouer en kind baie belangrik wanneer so 'n besluit geneem en deurgevoer word. Wanneer die verhouding tussen ouer en kind nie openhartig en eerlik is nie, skep dit konflik en kan dit baie ondraaglike toestande teweeg bring. Aryee et al (1993) is verder van mening dat ouers en kinders soms baie gesteld is op hulle privaatheid en onafhanklikheid en moet probleme vooraf deeglik uitgepraat word. Kommunikasie tussen ouers en kinders is baie belangrik en hulle moet openhartig met mekaar kan kommunikeer en gevoelens sonder huiwering uitspreek.

Volgens Leap (1993) kan dit slaag en moet die ouer en kind wanneer hulle besluit om saam te woon, vooraf met groot omsigtigheid beplan en die reëlins deeglik deurdink. Dit is dus noodsaaklik dat beide partye se rolle hersien word en dat hulle duidelik aan mekaar uitspel wat die een van die ander verwag. Die Kleur (1997) voer dit verder en sê om die lewe vir beide partye te vergemaklik, dit nodig is dat ouers en kinders ondersteuningstelsels sal oorweeg en ontwikkel om die lewe in die huis meer te vergemaklik. Vodra en Fyock (1996:61) sê take kan uitgeruil word en sodoende lewe elke party nogsteeds sy eie lewe en bly deel van hul eie portuurgroep. Macdonald (1994:51) is van mening dat: **"You owe it to yourself to remain as independent as possible, not only financially, but also in every other way."**

Volgens die Black Enterprise (1994:44) het die afgetrede persoon só lank na aftrede uitgesien dat die persoon bereid is om te betaal vir die verskeidenheid van geriewe en dienste wat 'n aftreedorp bied. Die outeur is verder van mening dat aftreedorpe aan die behoeftes van bejaardes voorsien asook in gemeenskapsverband. Aftreedorpe bestaan gewoonlik uit eenhede wat elkeen oor een tot drie slaapkamers en 'n tuin beskik met gerieflike toegang tot sentrale geriewe soos 'n sitkamer, restaurant, ontspanningsaal en siekeboeg. Geriewe soos rolbalbane, 'n swembad, tennisbane en so meer is toeganklik vir sport en ontspanning binne die aftreedorp. Ongelukkig volgens Hamp-Adams en Middleton (1992:78) is akkommodasie in 'n aftreedorp baie duur en eksklusief: **"Because of this, however, popular homes are often fully booked and usually have long waiting lists. Always ensure that the costs of the facility you choose are in keeping with your financial resources."** Die

rede hiervoor volgens die outeur is die feit dat 'n aftreedorp baie klem lê op veiligheid en gewoonlik omhein is met 'n hoë muur en deur sekuriteitswagte patrolleer word. Die aftreedorp bied verskeie voordele deurdat die afgetredene ten volle onafhanklik is, nie in afsondering is nie en in 'n simpatieke gemeenskap woonagtig is. Volgens Pienaar (1995:81) is die afgetredene glad nie opgesaal met die instandhouding van die tuiste nie, alhoewel 'n instandhoudingsheffing betaal word.

Rotello en Cornwell (1994:5) is van mening dat wanneer 'n afgetrede persoon besluit om homself te vestig in 'n tehuis vir bejaardes na aftrede, dit besondere aanpassing verg. Die outeurs voer dit verder en beklemtoon die feit dat dit uiters belangrik is om goed met ander mense oor die weg te kom en goed te kommunikeer met diegene in die onmiddellike omgewing. Vir sommige afgetredenes bied 'n tehuis vir bejaardes 'n sinvolle heenkome vroeg in die aftredingsproses. Tehuise vir bejaardes is relatief goedkoop, beskik oor die nodige versorgingsgeriewe, bied beskerming asook die nodige kontak met dieselfde portuurgroep. Basson (1995:21) voer dit verder en sê dat 'n tehuis vir bejaardes 'n goeie uitkoms bied, veral vir persone met 'n verskeidenheid van gesondheidsprobleme. Behalwe geriewe vir mediese sorg, bied die meeste tehuise fisieke en psigiese stimuleringsprogramme wat inwoners help om so lank moontlik 'n sinvolle en waardige lewe te geniet. Die Boardroom (1993) sê die amptenaar moet na elke vyf jaar sy woonomstandighede evalueer en kyk na die gesingrootte, die finansiële situasie, fisieke vermoëns, gesondheid, veiligheid en die huidige werksituasie en moet die persoon terwyl hy nog rassioneel daarvoor kan besluit, probeer om op 'n betreklike vroeë ouderdom van woonplek te verander. Die afgetrede persoon moet homself genoeg tyd gun om al die moontlike alternatiewe teen mekaar op te weeg en soveel moontlik huise of eenhede besigtig. Barkai et al (1988) waarsku egter dat die amptenaar nie haastig moet besluit waar en hoe die aftreetuiste gaan wees of lyk nie en soveel moontlike deskundige advies rondom die aangeleentheid moet inwin.

Rondom die besluit van 'n aftreetuiste sê Falkena en Luüs (1996:26) dat: **"Owning your own home is a distinct advantage in retirement, and it is a good general rule to spend some of your retirement capital on paying of the balance of your bond on retirement."** Bloom en Freeman (1992:519) is soos die vorige outeur verder van

mening dat: **“. . . your accommodation needs in retirement will probably not be the same as while you have a family.”** Ter afsluiting sê die outeurs dat: **“There is the possibility of moving into a smaller, more efficient home. There is also the possibility of moving to a different area, now that you are no longer forced to live in a certain location because you work there.”**

Al leef ons tans in 'n onveilige tyd en al neig die veiligheidsmaatreëls om ons af te sonder van die wêreld en ons medemens, moet ons so 'n normaal moontlike lewe lei. Die afgetredene moet bereid wees om na raad te luister van mense wat die persoon se belange op die hart dra en waarskuwings oordink sonder om dit as niks af te maak. Ter afsluiting voer Smith (1992:28) aan dat die amptenaar die lewe ná aftrede betyds moet beplan, volledige inligting inwin oor al die moontlike opsies en dit deeglik teen mekaar opweeg sodat die persoon nie skielik homself in 'n veranderde situasie bevind en die veranderinge nie suksesvol kan hanteer nie.

2.1.6 Vryetydsbesteding en werk na aftrede

VRVETYDSBESTEDING : Ten opsigte van vryetydsbesteding na aftrede sê Ballen (1994:8) dat daar 'n merkwaardige verandering plaasvind wanneer 'n persoon die een dag nog aktief werk en 'n vaste patroon en roetine het en skielik is die hele proses iets van die verlede. Jordaan en Heystek (1993:106) voer dit verder en sê: **“Selfs nie met betrekking tot inkomste vind daar so 'n skielike en onmiddellik merkbare verandering plaas nie. Nie alleen is dit 'n vaste patroon of roetine wat verbreek en waarby aangepas moet word nie, maar daar is ook onmiddellik 'n wins van agt of meer ure per dag.”** Die afgetredene moet homself in die eerste fase van aftrede nie blind staar aan al die ekstra tyd en sonder enige beplanning met nuwe aktiwiteite begin nie. Volgens Basson (1995) het afgetrede persone na aftrede selfs minder tyd tot hulle beskikking as toe hulle voltyds werksaam was, deur byvoorbeeld die huis op te gradeer, vakansie te hou en onafgehandelde takies te voltooi. Die outeur voer dit verder en sê dat elke afgetredene sy tydsbesteding vir aftrede sinvol moet beplan en dat dit langtermyn gerig moet wees.

Baird et al (1988) vul die vorige outeurs aan en is van mening dat een van die faktore wat die aanpassing ten opsigte van tydsbesteding na aftrede bemoeilik, die

lewenstyl is wat voor aftrede gehandhaaf was. Die meeste mense bring vryetyd passief deur en dit vorm deel van hul alledaagse lewenstyl. Vir persone wie se hele lewe om hul werk draai is ontspanning 'n vermorsing van tyd en kan die aanpassing by aftrede uiters traumaties wees. Lubbe (1987:23) sien vryetydsbesteding ná aftrede as volg: **"Mense wat net vir hulle werk lewe ervaar 'n lugleegte wat gevul moet word en indien die persoon nie betyds 'n lewenstyl ontwikkel en daarby aanpas nie, is dit uiters moeilik om hierdie leemte te vul."** Ten opsigte van vryetydsbesteding na aftrede vul Jordaan en Heystek (1993:162) hierdie outeur aan en sê: **"Solank ons werk, het ons baie min beheer oor wat met ons tyd gebeur. Tydens aftrede gaan dit nie soseer om die kwantiteit tyd nie as om die kwaliteit van tyd, met ander woorde hoé ons dit bestee."** Baie mense sentreer hulle lewensdoelwitte rondom hulle beroep en om die hoogste posisie met 'n goeie salaris te bereik. Vir diegene is hierdie lewensdoelwit die grootste bron van selfverwesening en bevrediging. Die outeurs is verder van mening dat die afgetredene deur die regte tydsbesteding sy visie kan verbreed deur nuwe doelwitte in die lewe te vind wat net so bevredigend is as die beroep wat beoefen is. Basson (1995:21) voer dit verder en sê dat: **"Wanneer hierdie mense hul doelwitte verweselik het of hul werk verloor, laat dit hulle sonder doelwitte en sonder rigting."** Alpern (1991) is verder van mening dat tydens 'n aktiewe werksloopbaan die verantwoordelikheid en inisiatief hoe om tyd te bestee selde by die amptenaar berus en moet die persoon ná aftrede meer klem lê op die kwaliteit van tyd en hoe dit sinvol bestee gaan word.

Vroeg in elke persoon se lewe moet deeglike beplanning van vryetydsbesteding gedoen word vir die dag wanneer die amptenaar aftree. Volgens Jordaan (1993) is die beplanning van vryetydsbesteding van kardinale belang. Hy beweer dat mense deesdae besef dat genoegsame ontspanning feitlik net so belangrik vir die mens is as werk en daarom moet die amptenaar vroegtydig 'n ingesteldheid ontwikkel om vryetyd effektief te beplan. Die outeur is verder van mening dat deur op 'n gesonde en effektiewe manier te ontspan, word die geleentheid geskep om van stres ontslae te raak. Basson (1995:21) sien dit as volg: **"Dit skep ook die geleentheid om van 'n vervelige werksituasie te ontsnap en jou kreatiwiteit te ontwikkel of te beproef."** Die outeur voer dit verder en sê dat: **". . . daar is ook bewys dat sulke mense oor die algemeen ook meer produktief en effektief in hulle werk is."**

Mense wat self vir hulle vrye tyd skep en dit sinvol benut, is gewoonlik gelukkiger, gesonder en meer gebalanseerd as diegene wat dit nie doen nie. Dit is raadsaam vir gesinne om saam te ontspan en sodoende gesonde gesins- en huweliksverhoudinge te bou.

Ten opsigte van die bepaling hoe vryetyd bestee gaan word, sê Pienaar (1995:81) die volgende: **“Die voorbereiding tot aftrede sluit ook in dat die amptenaar ’n deeglike studie moet maak oor hoe vryetyd bestee gaan word. Indien die amptenaar na hierdie studie te min vryetyd vir ontspanning beskikbaar het, moet dit aangespreek word en is die omgekeerde ook van toepassing.”** Die outeur is verder van mening dat dit belangrik is dat die afgetredene die noodsaaklikheid van vryetyd en ontspanning insien. Die afgetrede persoon wat nie vryetyd doeltreffend bestee nie moet dit ’n korttermyn-doelwit maak om alternatiewe te vind wat meer kwaliteit aan vryetydsbesteding sal bied. Volgens Makin et al (1989) is dit die ideaal om aan sport deel te neem of by aktiwiteite in die gemeenskap betrokke te raak en sodoende ’n nuwe vriendekring op te bou en weg te beweeg van ’n stereotipe lewenswyse. Om vryetyd te kan beplan, is Pienaar (1995) van mening dat dit nodig is dat die afgetredene die beginsels van doeltreffende tydsbestuur toepas deur ruimte toe te laat vir huishoudelike take, tyd vir kommunikasie of kontak met mense buite werksverband asook om tyd saam met die gesin of tyd aan gesinsaktiwiteite of projekte te bestee. Volgens Woodbury en Hamermesh (1997) is dit van uiterste belang vir mense wat naby aftrede is om ’n tydsrooster op te stel waarvolgens aftreetyd effektief beplan kan word. Dit outeur is verder van mening dat die afgetredene van tyd tot tyd sy tydsbestedingspatroon moet evalueer om genoegsame voorsiening te maak vir ’n balans tussen aktiwiteite na aftrede. Die hoofrede vir die opstel van ’n rooster volgens Moore (1991) is dat die afgetredene gewoon was aan ’n roetine wat stabiliteit en sekuriteit gebied het. Hy is verder van mening dat die afgetredene moet probeer om van tyd tot tyd die betrokke tydsbestedingspatroon te evalueer deur te kyk of dit genoegsame voorsiening vir ’n balans tussen aktiwiteite wat beoefen word, na aftrede bied.

Fombrun et al (1994) en verskeie kundiges stel voor dat amptenare ten minste tien jaar voor aftrede begin met aktiewe voorbereiding vir hoe tyd ná aftrede benut gaan word. Die eerste vyf jaar moet die amptenaar gebruik om lewensdoelwitte

duidelik te lys en aan te dui watter van hierdie doelwitte reeds bereik is. Schuler (1984) voer verder aan dat doelwitte sodoende geïdentifiseer sal word wat die amptenaar na aftrede wil bereik en voortgaan met dinge wat vir hom besondere bevrediging gee. Die amptenaar moet belangstellings lys wat weens werksdruk of ander omstandighede prys gegee moes word en wat hy graag ná aftrede weer sal wil aanpak. Spears (1996) is verder van mening dat gedurende die laaste vyf jaar voor aftrede die amptenaar plaasvervangers moet kry vir dié dinge wat hy gaan mis in terme van dit waarmee hy huidiglik werksaam is en daarvolgens nuwe doelwitte op te stel. Jordaan en Heystek (1993:71) stel dit as volg: **"Na aftrede moet hierdie nuwe aktiwiteite en projekte op die proef gestel word om vas te stel of dit nog steeds soveel bevrediging bied. Die afgetredene moet aktiwiteite uitskakel wat nie bekostig kan word nie, want hierdie aktiwiteite plaas 'n ekstra las op die persoon terwyl hy sy tyd en energie kan spandeer aan dinge wat werklik geniet kan word."** Die afgetrede amptenaar moet vryetyd sinvol bestee en aktiwiteite wat stimulerend vir die persoon is, genoegsame ontspanning aan die persoon bied.

WERK NA AFTREDE : Ten opsigte van werk na aftrede sê Graham (1993) die langer verwagte lewensduur veroorsaak dat baie mense ná aftrede aktief op soek is na 'n ander werk en begin sommige mense selfs 'n tweede loopbaan. Paluzzi (1990:27) is van mening dat die stygende lewensduurte baie mense dwing wat nie genoegsame voorsiening gemaak het vir aftrede nie, om aktief in die arbeidsmark te bly en op hierdie manier hul inkomste verder aan te vul. Die outeur voer dit verder en sê dat dit nie die enigste rede is waarom mense na aftrede verder wil werk nie, maar hulle mis die positiewe aspekte van hulle werksituasie en probeer weer om hierdie leemte te vul deur weer sinvolle betekenis aan hulle lewe te gee. Strebakus et al (1989) vul die vorige outeurs aan en sê dat vanweë finansiële tekorte, is 'n beroep ná aftrede vir baie mense 'n absolute noodsaaklikheid en is dit meer as net die benutting van oortollige tyd. Mense wat beplan om ná aftrede aan te hou werk, moet deeglik nadink oor wat presies die hoofrede is vir die aksie en of dit die regte opsie vir tydsbesteding na aftrede is.

Lohse (1993) is van mening dat baie mense vanweë finansiële redes 'n alternatiewe werk na aftrede soek wat vir hulle die beste inkomste verskaf. Die redes of motivering waarom mense na aftrede wil werk, verskil van persoon tot persoon en

dit is raadsaam dat die amptenaar die positiewe elemente van sy huidige werksituasie wat hy graag na aftrede wil behou, moet lys. Daar is spesifieke aspekte soos 'n inkomste, verantwoordelikheid, status, kontak met ander mense, sosiale verhoudings met kollegas en werksbevreëdiging wat 'n bepalende rol speel of die amptenaar weer na aftrede gaan werk. Carlson (1991) voer aan dat die teenoorgestelde ook waar is van 'n afgetrede persoon wat tydens 'n loopbaan homself in 'n vervelige, onuithoudbare en onvervulde situasie bevind het en by aftrede die geleentheid benut om weg te breek en iets te begin wat betekenis aan die persoon se lewe gee. 'n Nuwe werk na aftrede hou baiekeer nuwe uitdagings en moontlikhede in vir die afgetredene om verder te ontwikkel. Volgens Scheele (1994) word 'n mens se potensiaal in die meeste gevalle nie in die werksituasie ontwikkel nie en bied 'n werk na aftrede nog 'n kans om dit te bereik. Coetzee (1991: 14) stel dit as volg: **"'n Werk na aftrede bied ook die geleentheid om die kennis en vaardighede waaroor die afgetredene beskik, verder toe te pas en te ontwikkel."** Die outeur voer egter aan dat die afgetredene seker moet wees watter tipe werk hy na aftrede wil beoefen sodat hy doelgerig na die regte werkgeleentheid kan soek. Heelwat ander positiewe aspekte van meer praktiese aard is ook deur Van der Merwe (1991:14) geïdentifiseer wat, onder andere, insluit **". . . om weer te begin werk na aftrede bied die afgetredene ook 'n goeie geleentheid om selfondersoek in te stel en nuwe evaluering van sy opleiding en kwalifikasies, belangstellings en aktiwiteite, kennis, vaardighede, vermoëns en werksondervinding te doen om te bepaal vir watter soort werk hy kwalifiseer en tot volle potensiaal kan ontwikkel."**

Dit is volgens Laurie (1989) belangrik dat die afgetrede persoon 'n begroting moet opstel wat die verskil tussen sy behoeftes sal aandui wat verdien moet word om die gaping te oorbrug en só te bepaal watter tipe werk oorweeg moet word na aftrede. Penciliah (1995:48) vul die outeur aan en sê: **"Op hierdie wyse kan die afgetredene 'n inkomste verdien wat pensioen en inkomste op beleggings aanvul sonder om onnodige werksdruk, frustrasies en verantwoordelikhede van vroeër op homself te plaas."** Dit is baie raadsaam vir 'n afgetrede persoon om 'n werk na aftrede te kies wat verband hou met die werk wat voor aftrede beoefen is. Esposito (1991:59) voer aan dat die afgetredene vroegtydig moet besluit hoeveel tyd aan 'n

werk bestee gaan word, want die buigbaarheid van afgetrede werkers is baie aantreklik vir werkgewers om uit te buit.

Volgens Robbins (1982) is dit 'n baie belangrike besluit wat 'n persoon moet neem wanneer hy besluit om na aftrede vir homself te werk en 'n werkgewer te wees of om 'n werknemer te wees. Die outeur voer dit verder en sê om 'n werkgewer te wees het ander voordele as om vir 'n baas te werk en kan die afgetredene dinge doen waarin hy werklik belangstel, wat hy geniet en wat volkome werksbevrediging verskaf. Falkena en Luüs (1998:18) sê dat: **"Die afgetrede persoon kan take aanpak uit eie inisiatief en is die roetine buigbaar sonder om aan ander mense rekenskap te gee."** Volgens die Enterprise (1987:14) is daar verskeie aspekte wat 'n persoon moet oorweeg voordat 'n eie besigheid aangepak moet word. Die outeur voer aan dat die proses deursigtig van alle hoeke en kante benader moet word, want die afgetredene se aftreegeld moet 'n maandelikse inkomste verseker solank as wat die persoon leef. Hy sê dat indien hierdie aftreegeld lei tot bankrotskap, het die afgetrede persoon geen verdere inkomste vir die res van sy lewe nie. Eloff (1994:122) stel dit as volg: **"Aspekte soos die afgetredene se ouderdom en gesondheid, die werklike finansiële risiko ter sprake, werksplek, gesondheid en hoeveelheid tyd wat die afgetredene by die gesin bestee, moet oorweeg word voordat 'n eie besigheid ná aftrede begin word."** Voordat die afgetrede persoon 'n eie besigheid begin moet hy eers baie goeie marknavorsing doen en 'n behoorlike aksieplan opstel om vas te stel of die onderneming lewensvatbaar gaan wees en of die verwagte omset 'n bevredigende leefbare inkomste sal oplewer nadat alle uitgawes in ag geneem is. Indien die onderneming nie winsgewend lyk nie sê Flippo (1988) moet daar aan ander opsies oorweging geskenk word sodat die afgetredene nie sy aftreegeld daarvoor benut nie.

Volgens die Financial Mail (1996:60) is die teenoorgestelde ook waar en hou dit baie voordele in om weer vir 'n baas te werk na aftrede en geniet die afgetredene 'n redelike mate van sekuriteit met geen finansiële risiko wat eie beleggings, spaargeld of kapitaal betref nie. Overman (1993:67) vul die vorige outeur aan en sê dat: **"Deur 'n werknemer te wees beteken ook dat die afgetrede persoon minder verantwoordelikhede en bekommernisse het as wat hy sy eie baas is."** Elke afgetrede individu moet realisties wees oor die kans om weer werk te kry waarvan

hy hou. Baie werkgewers soek jonger werknemers met meer kennis en nuwe tegnieke as ouer mense met meer ervaring. Volgens Jordaan en Heystek (1993) is dit baie onwaarskynlik dat die afgetredene 'n werk na aftrede sal kry met dieselfde vlak van verantwoordelikhede, status en voordele as die werk waaruit hy afgetree het. Dit is volgens hierdie outeur belangrik vir 'n afgetrede persoon om homself emosioneel en sielkundig voor te berei dat die werk na aftrede gaan verskil van die persoon se werk as toe hy nog aktief werksaam was. Verder beweer die outeur dat wanneer die afgetredene 'n keuse gemaak het van 'n nuwe werkgewer na aftrede, dit noodsaaklik is om die beste werksmoontlikheid te verseker en mag dit in die begin 'n skrikwekkende gedagte wees na al die jare van 'n vaste posisie by dieselfde werkgewer. Freeman (1996:499) is verder van mening dat wanneer 'n persoon aftree en besluit om weer te werk, hy sy aandag moet skenk aan aspekte soos 'n curriculum vitae, weet hoe om 'n aansoekvorm korrek in te vul, voorberei vir onderhoude en referente gereed hou wanneer 'n werkgewer daarna sou vra.

Die laaste opsie wat werk na aftrede betref volgens Bratkovich (1990:102) is wanneer die afgetredene sy eie onderneming besit, om genoeg klem te plaas om vooraf inligting in te samel en genoeg omtrent die bestuur van 'n eie onderneming te wete moet kom. Volgens Glaros (1992:90) is dit raadsaam om kundige advies in te win voordat 'n eie onderneming begin word, asook om marknavorsing te doen en maniere hoe om 'n sakeplan op te stel. Coetzee (1991) sê dat adviseurs die afgetredene sal help hoe om finansiële bestuur toe te pas, die onderneming te bedryf en om pryse en tariewe te bepaal.

2.1.7 Samevatting

Dit is duidelik wanneer die voorafgaande in oënskou geneem word, dat die sielkundige voorbereiding tot aftrede, indien dit vroegtydig gedoen word, wel 'n belangrike rol in enige plaaslike owerheid speel. Gerber en Alberts (1989) sê dan ook heeltemal tereg dat indien die sielkundige voorbereiding tot aftrede swak gedoen word, dit die afgetrede amptenaar erg kan strem rakende die aanpassing by aftrede, maar as die voorbereidingsproses goed toegepas word, dit 'n gelukkige en vreugdevolle tydperk in hul lewe kan verseker. Volgens Greengard (1994:40) het die voorbereiding tot aftreebeplanning positiewe uitkomst: **"The sooner you start**

making specific provision for your retirement, the more success you will have in ensuring that you can maintain your life-style once you retire." Willis (1991) sê dat verskeie pogings aangewend is om meer klem te lê op aftreebeplanning binne ondernemings, maar vinniger afgewater het as wat dit voorgestel is. Beide outeurs voer aan dat die voorbereiding tot aftrede 'n unieke veld vir elke individu is en dat organisasies die verantwoordelikheid moet neem om amptenare in hierdie veld op te lei en te skool. Fowler (1989:32) stel dit as volg: **". . . at every stage of life one has to make important choices, and is subsequently forced to make new adjustments and take new approaches concerning retirement."**

Kulma (1995:103) sê dat: **". . .in order to be able to plan for a meaningful retirement, one has to come to terms with the fact of transience"**, net soos wat 'n persoon homself moet vereenselwig met die lewe en die talle vrae rondom die betekenis van die lewe. Benewens die aanvaarding van aftrede sê Tavani (1990:48) dat: **"A person is never disturbed by things, only by his perception of things, in other words, if you lose your rational outlook on things in life, you forfeit and therefore lose."** Havard (1991:36) is verder van mening dat sinvolle beplanning vir aftrede beteken dat die lewenstyl moet aanpas om geestelik en liggaamlik gesond te bly, en ook genoeg geld moet spaar om tydens die oudag die lewenstandaard te kan handhaaf. Baruch (1992:479) voer aan dat dit die reg en verantwoordelikheid van elke individu en afgetrede persoon is om 'n aspek soos vryetyd op sinvolle maniere moet aanwend. Die outeur sê verder dat deur vryetyd sinvol te bestee, verleen aan die afgetredene meer betekenis aan sy lewe en verskaf kontinuïteit aan 'n bestaan wat as skans dien teen moontlike depressie, afsondering en vereensaming. Basson (1995) vul die vorige outeur aan en sê voordat 'n persoon aftree moet deeglike beplanning gedoen word hoe om vryetyd te bestee en teikendatums opgestel word vir die verskillende aktiwiteite met voorgestelde en duidelike doelwitte.

Die Public Servant (1996:17) is verder van mening dat baie mense besluit om weer te begin werk na aftrede omdat hulle die intellektuele stimulasie en sosiale samehorigheid mis. Pienaar (1995:81) voer dit verder en sê dat: **"Die oorgrote meerderheid mense doen dit egter vanweë finansiële redes, vanweë die feit dat Suid-Afrika 'n ongekende tyd van werkloosheid beleef en werksgeleenthede baie**

skaars is.” Vervolgens sê Kulma (1995) dat die afgetredene vooraf moet besluit hoeveel werk hy na aftrede wil doen en watter inkomste gegenerer moet word in die proses. Basson (1995:21) gaan verder en voer aan dat die afgetrede amptenaar moet onthou dat: **“. . . die beste resultate verkry sal word as die afgetredene betyds begin en die saak sistematies beplan.”**

2.2 FINANSIËLE VOORSIENING VIR AFTREDE

2.2.1 Inleiding

Volgens Harris (1984:759) is die finansiële voorsiening vir aftrede absoluut essensieel om 'n gelukkige aftrede daar te stel. Jordaan en Heystek (1993) vul die outeur aan en sê dat slegs ses uit elke honderd mense in Suid-Afrika dit kan bekostig om finansiëel onafhanklik af te tree. Statistieke rakende aftreebeplanning toon (Bylae E) dat uit elke honderd mense wat aftree, 47 finansiëel van hulle families afhanklik sal wees, 31 sal moet aanhou werk en 16 op 'n "ouderdomspensioen" sal moet staatmaak om te oorleef. Volgens Hamp-Adams en Middleton (1992) is aspekte waarmee 'n pensioentrekker gekonfronteer word belasting, inflasie, likwiditeit, die verskillende keuses tussen beleggingsprodukte, die verskansing van risiko's en vele meer. Die outeur voer aan dat sodra aftrede begin, hetsy vrywillig op vyftig of dalk vyf en sestigjarige ouderdom ingevolge die werkgewer se pensioenfondskema – neem die geneigdheid tot riskante beleggings gewoonlik dramaties af. Die amptenaar het tydens 'n aktiewe werksloopbaan 'n salaris verdien wat lede instaat gestel het om te spaar, maar na aftrede word die persoon se salaris plotseling gestaak en die vermoë om te spaar en verdere beleggings te maak, word beduidend verminder.

Genoegsame finansiële voorsiening vir aftrede volgens Mitchell (1992) sal sorg dat die afgetrede individu dieselfde lewenstandaard kan handhaaf wanneer hy nie meer 'n inkomste uit 'n beroep ontvang nie. Volgens Lester (1997:488) het die meeste organisasies reageer op die druk wat op hulle geplaas is om hulle aftreebeplanningsprogramme te verbeter en te implementeer om sodoende amptenare by te staan om betyds met die nodige leiding finansiële voorsiening vir aftrede aan te spreek. Woodbury (1983:166) sê dat, alhoewel alle individue totale

aanspreeklikheid vir die beplanning van aftrede moet aanvaar, dit belangrik is dat die individu en sy aftrede met mekaar versoenbaar moet wees. Vervolgens sê Boardroom (1993:9) dat dit belangrik is dat elke persoon vooruit moet beplan om te verseker dat genoeg fondse opgebou word om na aftrede in materiële behoeftes te kan voorsien.

Jordaan en Heystek (1993) voer aan dat volwasse, gebalanseerde mense die verantwoordelikheid vir hulself en hul gesin moet aanvaar deur te voorsien in behoeftes wat eers op die langtermyn kan ontstaan. Die outeurs gaan verder en sê aan die ander kant is onvolwasse mense geneig om van die hand in die tand te lewe en aanvaar glad nie die verantwoordelikheid om reserwes vir die toekoms op te bou en te spaar nie. Beach (1991) gaan verder en sê dat staatspensioene wat aan uiters behoeftige mense betaal word, al hoe kleiner word, en dat mense wat nie vir hulle oudag voorsorg tref nie, totaal op die belastingbetaler en welsynsorganisasies aangewese is. Vanweë die bevolkings-ontploffing in Suid-Afrika sal die toedrag van sake net verder versleg, en werkloosheid en armoede net verder toeneem. Ter aanvulling hierby sê Jordaan en Heystek (1993) dat statistieke toon dat slegs sowat 10 persent van alle Suid-Afrikaners voorsiening maak vir hul aftrede.

2.2.2 Fases van finansiële beplanning

Miller (1984:1088) sê in die eerste fase van finansiële beplanning is die amptenaar ekonomies baie aktief en is dit die produktiewe leeftyd voor aftrede. Koenderman (1989:33) stel dit as volg: **“The first phase, about twenty years in duration, covers the period during which you are born, grow up and receive your education. At the end of this phase you are ready to follow a calling, or to enter the job market. During this period, you are largely dependant on others, for example your parents, for support and guidance.”** Die outeur voer verder aan dat in hierdie vroeë stadium in die amptenaar se lewe moet hy vir homself en sy gesin sorg en is dit baie moeilik om te spaar as gevolg van allerlei uitgawes soos studieskuld, 'n motor, 'n huis en huishoudelike toerusting. Fowler (1989) stem hiermee saam en voer verder aan dat 'n persoon se finansiële posisie drasties verbeter rondom veertigjarige ouderdom wanneer die man se salaris styg en die vrou ook weer begin om 'n inkomste te genereer. Topel (1986:199) som dit op en

sê: **"For some women, finding a job again is part of a careful plan. For others, their career is simply a matter of luck."**

Volgens Jordaan en Heystek (1993) moet elke individu hom toespits in die tweede fase op die voorbereiding en beplanning vir aftrede. Hierdie periode is gewoonlik die laaste drie tot vier jaar vóór en eerste paar maande ná aftrede. Rice (1996:588) voer dit verder en sê: **"The second phase is about twice as long, taking you into your sixties. During this phase, you are economically active. You earn an income with which you set up a home and later, if you marry, finance your household and your children's education."** Coetzee (1991) voer aan dat die amptenaar tydens hierdie fase moet besluit waar die aangewese vestiging na aftrede gaan wees waarmee hy homself gaan besig hou en hoe hy sy beleggings gaan konsolideer. Volgens Butler (1992:19) het die individu baie min keuses om genoegsame kapitaal op te bou, hoe langer die amptenaar wag om finansiëel vir aftrede te beplan. Die outeur sê dat hoe meer kapitaal vir aftrede opgebou word, hoe groter is die inkomste wat die afgetredene gaan verdien en hoe beter sal die lewenstandaard na aftrede wees.

Kulma (1995:104) beskou die derde fase van finansiële beplanning as volg: **". . . covers the period from retirement until your death. During this phase you are retired and no longer earning a living. The nest egg built up for retirement during the second phase is now invested or consumed to provide adequately for your needs."** In die Government Finance Review (1995:37) vul die skrywer die vorige outeur aan en sê dat in die derde en laaste fase van finansiële beplanning (Bylaag F), moet die afgetredene grootliks beplan om te oorleef met die geld wat gespaar is en verseker dat die lewenstandaard nie verswak nie. Gustavson (1995:76) stel dit as volg en sê: **"A characteristic which distinguishes well-adjusted, mature people is their capacity to accept responsibility for themselves and their families. Inevitably this will involve them in medium- and long-term planning to provide for needs which may arise in the future."** Kulma (1995:104) vul die vorige outeur aan deur te sê dat: **". . . the under-developed individual tends to live from hand to mouth and fails to appreciate the requirement of setting up reserves for the day after tomorrow."**

2.2.3 Deskundige advies

Ten opsigte van die finansiële voorsiening vir aftrede sê Patti (1988:19) dat: **“Unless you have an unusual measure of expertise and experience in these matters, it is recommendable that you consult a reputable financial advisor before taking the plunge in any direction.”** Die outeur voer verder aan en sê: “. . . only a professional financial adviser is sufficiently conversant with all the ins and outs of what follows to be able to apply this knowledge to a particular situation . . .” Volgens Bloom en Freeman (1992:449) is daar vir elke amptenaar wat aftrede in die gesig staar die huiwering of hy sal kan oorleef met die geld wat vir aftrede gespaar is en wat die voordeligste maniere van besparing en beleggings is om vir aftrede te voorsien. Dit is belangrik dat die amptenaar 'n begroting opstel om te bepaal hoe die uitgawepatroon na aftrede met dié gedurende die produktiewe leeftyd gaan vergelyk. Lohse (1993) sê dit is belangrik om in gedagte te hou dat die amptenaar se salaris geleidelik toeneem voor aftrede om tred te hou met inflasie, terwyl die moontlikheid bestaan dat dit na aftrede baie stadiger as die huidige inflasiekoers sal styg. Willis (1991:97) voer dit verder en sê dat: **“An extremely important factor in this exercise is that your salary or other major resource of income, before retirement has usually kept pace with inflation, while your post-retirement income tends to remain static.”** Ter aanvulling sê Basson (1995:21) dat baie mense van mening is dat om aan 'n pensioenfonds te behoort, voldoende voorsiening vir aftrede is, maar 'n pensioenfonds is slegs die basis van waar die amptenaar 'n inkomste moet aanvul vir 'n meer gelukkige aftrede. Dit is die ideaal dat die afgetredene poog om 'n gesonde balans tussen die lewenstandaard tydens sy produktiewe leeftyd en lewenstyl ná aftrede moet bewerkstellig. Volgens Kelso (1991) is dit belangrik om te onthou dat inflasie 'n uiters belangrike rol speel by aftreebeplanning vanweë die geleidelike daling in die koopkrag van geld.

Vodra (1996) wys egter daarop dat daar onlangs bekend gemaak is dat Suid-Afrika se inflasiekoers vir die eerste keer in 'n lang tyd weer enkelsyfers bereik het. Die syfers is egter bereken op 'n maandelikse grondslag en daar kan nie aanvaar word dat dit 'n blywende tendens van lae inflasie verteenwoordig voordat dit op 'n jaarlikse grondslag gemiddeld onder 10% bly nie. Tans varieer inflasie in Suid-

Afrika tussen 8% en 9% en poog die regering om die inflasie selfs op 'n veel laer koers te laat stabiliseer. Gyr (1996:40) stel dit verder dat inflasie 'n negatiewe invloed op die koopkrag van die rand oor die jare uitgeoefen het.

Volgens Jordaan en Heystek (1993:136) kan 'n mens vandag slegs R1,80 se goedere koop (Bylaag A) met dieselfde geld as wat 'n mens in 1970 nog R100,00 se goedere mee kon koop. Die outeurs gaan verder en sê dat: **"The two most important issues to be addressed in financial planning for retirement are, firstly, to determine the portion of your income which you should save during your economically active years, and secondly, to choose the best way of investing this money."** Net soos vorige outeurs steun Spears (1996:58) hierdie siening en sê dat: **"Many a pensioner finds, to his dismay, that the financial provision he has made is only adequate for the first few years of retirement, and that he has to lower his standard of living gradually thereafter, because his income is not invested in such a way that it increases from year to year to offset inflation."** Brown (1989:82) ondersteun hierdie outeur se siening en voer aan dat: **"The retiree must plan in such a way that, when you retire, you have sufficient money, surplus to your immediate needs, to invest for use later to supplement your income, as inflation erodes the purchasing power of your rand."**

2.2.4 Die effek van inflasie op aftrede

Tavani (1990) is van mening dat die geld wat 'n amptenaar vir aftrede spaar geleidelik minder word wat die koopkrag betref en word hierdie afname in waarde bepaal na gelang van die tipe beleggings wat gemaak word. Die outeur voer verder aan dat die invloed wat inflasie op aftrede het, die effek het dat die afgetredene binne 'n aantal jare heelwat minder met sy geld sal kan koop as huidiglik. Dit beteken dat die lewensmiddele al hoe duurder word, maar die geld waarmee dit gekoop word, dieselfde bly. Volgens Tiffany (1996) laat inflasie lewenskostes jaarliks styg en word salarisse ook jaarliks verhoog om hierby aan te pas. Onstellend hierteenoor sê Gottschalk (1995:110) dat afgetredenes se inkomste wat hoofsaaklik uit pensioene en rente bestaan nie teen dieselfde koers as inflasie styg nie. Die outeur voer verder aan dat dit uiters belangrik is om meer kapitaal en inkomste te voorsien as wat die afgetredene onmiddellik na aftrede sal benodig en

kom dit daarop neer dat die huidige oorskot-inkomste herbelê moet word om voorsiening te maak vir toekomstige tekorte weens die stygende inflasie.

Dorsey (1989:173) sê dat dit uiters belangrik is om te sorg dat die amptenaar se beplande kapitaal en inkomste geleidelik sal toeneem sodat die afgetrede persoon die lewenstandaard na aftrede kan handhaaf en tred te hou met die stygende lewenskostes weens die hoë inflasiekoers. Spears (1996:59) voer aan dat wanneer 'n persoon sy aftrede beplan, speel die persoon se huidige salaris 'n baie groot rol, aangesien behoeftes ná aftrede verminder en 75% van die huidige salaris voldoende sal wees om die lewenstandaard na aftrede te kan volhou.

2.2.5 Metodes om vir aftrede te voorsien

Daar is verskeie metodes om vir aftrede te voorsien en Nealy (1993:19) stel dit as volg: **"When you have decide on your goals regarding your income and capital on retirement, decide which schemes will help you reach your goals in the most particular and beneficial ways."** Volgens Smith (1992) belê die meeste mense hulle geld in 'n verskeidenheid van langtermynskema's wat as reserwefondse vir die toekoms dien en so ook hulle aftree inkomste aanvul. Werknemersvoordeelfondse en pensioenfondse is verreweg die belangrikste vorms van aftrededefondsing en die grootste deel van die Suid-Afrikaanse bevolking is indiens waar lidmaatskap aan pensioenfondse normaalweg 'n verpligte diensvoorwaarde is. Lazeur (1991:611) vul die outeur aan en stel dit as volg: **"Your circumstances determine the various ways in which you can provide for your retirement. If you work for a large employer organisation, or the state, your most important way of providing for retirement will be your pension fund."**

PENSIOENFONDSE: Volgens Hamp-Adams en Middleton (1992:12) is 'n pensioenfonds: **". . . probably the most common retirement-funding vehicle for employees in South Africa."** Die outeurs is verder van mening dat: **"It is often founded by contributions from both the employee and the employer."** Cronje (1994) sê dat lidmaatskap tot 'n pensioenfonds vanuit 'n belasting oogpunt, die voordeligste wyse is vir 'n amptenaar om vir die oudag te spaar en is hierdie bydraes tot 'n pensioenfonds tot 'n sekere bedrag aftrekbaar van belasbare

inkomste. Volgens die outeur is pensioenfondsbydraes 'n verpligte manier om gedissiplineerd vir die oudag te spaar. Scott (1989:219) beskryf die voordeel van pensioenfondse as volg: **"While the exact contributions may differ from employer to employer, and also from employee to employee, they are normally based on a percentage of your remuneration, with the employer's contributions being higher."** Volgens 'n toespraak gelewer by die Instituut vir Aftreefondse (1992) word pensioenfondsgelde deur kundige beleggers in die mark belê sodat dit die nodige opbrengste lewer wat inflasie deurgaans klop. Lohse (1993) vul die vorige outeurs aan en sê dat pensioenfondse in die praktyk ontstaan deurdat beide die werknemer en die werkgewer gereelde bydraes maak tot die fonds terwyl die werknemer indiens van die werkgewer is. Hulle voer verder aan dat geen fondse vanuit 'n pensioenfonds onttrek mag word voordat die werknemer die voorgestelde aftreeouderdom bereik het nie. Lohse (1993) spreek verder sy mening uit dat die hoofdoel van 'n pensioenfonds is om voordele aan lede of hul afhanklikes by aftrede, by dood of by mediese ongeskiktheid te voorsien.

Vervolgens sê Keidan en Watson (1994:29) dat elke pensioenfonds in Suid-Afrika onderhewig is aan die bepalings en regulasies van die Wet op Pensioenfondse. Hierdie bepalings bevat duidelike riglyne vir die bestuur van die fonds, asook vir die berekeninge en uitbetalings van voordele. Die outeurs sê verder dat pensioenfondse bestuur en geadministreer word deur die ontvangs van lede se bydraes, hierdie bydraes belê en daar boek gehou word van alle bydraes sodat die berekening van elke lid se pensioen en die uitbetaling daarvan op die regte tyd geskied.

Volgens Jordaan en Heystek (1993) is daar tans twee pensioenskema's beskikbaar. Die outeurs voer dit verder en sê dat by 'n **finale salaris- en vastevoordeelskema's** dra die werknemer en werkgewer elk 'n sekere persentasie by van die werknemer se pensioengewende salaris tot die fonds. Jordaan (1993) is verder van mening dat die werknemer se finale salaris 'n belangrike rol speel wanneer hy aftree en sy aftreevoordele bereken word. Koopman (1994:12) stel dit as volg: **"The benefit payable on retirement is determined according to the employee's final salary at that date."** Die outeur gaan verder en sê: **"In practice, this is often defined in the rules of the fund as**

the average of pensionable earnings over, say, the last three years, or the last 12 months – or even the highest average pensionable earnings in any five of the last ten years.” Die outeurs is dit almal eens dat berekeninge van fonds tot fonds verskil. Lewis (1991) voer aan dat pensioenfondse aangewend word om arbeidsomset te beperk en om werknemers aan te moedig om so lank moontlik in diens van dieselfde onderneming te bly. Dailey (1983:44) sê dat dit vir enige werknemer nadelig is om by 'n onderneming te bedank ten opsigte van 'n pensioenbydrae, want die lid word gepenaliseer deurdat hy sy eie bydrae, plus 'n karige rentekoers kry en 'n groot gedeelte van die werkgewer se bydrae verbeur. Die outeur voer aan dat hoe langer 'n amptenaar se dienstydperk by 'n onderneming is, hoe voordeliger sal die persoon se pensioen wees.

Deming (1994:16) spreek dit as volg aan: **“An employee with 25 years' service, for example, will receive a pension equivalent to (25 x 2%) x final salary. That is 50%, or half of the final salary.”** Die outeur gaan verder en sê: **“Although 2% per year of service is often applied, some employers have introduced a lower percentage, for example 1% for the first few years, 2% for the next few years, and 3% for the last number of years. This is a form of incentive to encourage employees to stay with the employer and is implicated by organisations that spend large amounts of money on training employees for their tasks.”**

Vervolgens sê Dublin (1989) dat die tweede tipe pensioenfondskema 'n **vaste bydraeskema** is en hang die amptenaar se aftreevoordele in hierdie geval af van die totale bydraes wat oor die dienstydperk gemaak is, asook die winste wat daarop verdien is. Volgens die Black Enterprise (1994:44) word die bydrae op 'n vaste persentasie van die pensioendraende salaris bereken. Die werknemer se bydrae word wel aan salaris gekoppel, maar is daar geen direkte verband tussen die eindsalaris by aftrede en die voordele wat uitbetaal word nie. Volgens Basson (1995) is dit nadelig, want voornemende aftredes weet nie presies op watter eindvoordele hulle hul beplanning en begroting moet grond nie. Keidan (1994:28) sê verder dat die klem egter besig is om meer te verskuif van 'n vastevoordeleskema na 'n vaste bydraeskema.

Dye (1995:393) sê dat: **"Pension, Provident and Retirement Annuity Funds are regulated mainly by two pieces of legislation; The Pension Funds Act (No 24 of 1956) and the Income Tax Act (No 58 of 1962), as amended."** Wanneer die amptenaar 'n lid is van 'n pensioenfonds, mag hy jaarliks vir inkomstebelasting doeleindes van die belasbare inkomste, die grootste van R1750 of 7,5% van sy pensioengewende salaris van belasting aftrek. Huidiglik binne plaaslike owerhede is dit egter 9% van pensioengewende salaris wat van belasting afgetrek kan word. Indien 'n persoon diensjare terugkoop of agterstallige bydraes stort, mag die lid 'n ekstra R1800 per jaar van belasting aftrek. Basson (1995) voer dit verder en sê dat pensioenfondse gewoonlik 'n kontant-enkelbedrag, plus 'n maandelikse pensioen aan afgetrede lede betaal. Dit staan bekend as 'n gratifikasie (een derde van 'n lid se gevestigde belang) wat as die kontantwaarde bekend staan en deur 'n maandelikse pensioen aangevul word. Die outeur meld ook verder dat pensioenfondse vanaf 1 Maart 1998 in alle sektore ten volle belasbaar is, terwyl die enkelbedrag minstens gedeeltelik belastingvry is. Koenderman (1989:33) sê dat die belastingvrye gedeelte van die enkelbedrag die grootste is van R120 000 of R4500 x volle jare diens of lidmaatskap aan die fonds, plus enige eie bydraes wat nog nie as aftrekking toegelaat is nie. Vervolgens voer die Public Servant (1994:19) aan dat die Mouton-Kommissie in 1992 voorgestel het dat werkloosheidsversekering verbeter moet word om sodoende in 'n groter mate in die behoefte aan inkomste moet voorsien vir lewenskrisisse binne die pensioenstelsel. Die rede hiervoor, volgens die outeur is om die geneigdheid van werknemers teen te werk om voor die tyd hul aftreevoordele op onmiddellike behoeftes te bestee. Dit is van die vernaamste redes waarom voorsorgfondse by baie meer werknemers byval geniet as pensioenfondse.

Goodman (1997:109) sê dat: **"It is important for you as a member to know exactly how your pension scheme works. The type of scheme to which you belong should be made quite clear from the rules of your fund. The rules should set out in detail what benefits will be payable to your dependants should you die before reaching your expected retirement date."** Frederiksen (1990) sê verder dat sommige pensioenfondse jaarliks die pensioen ná aftrede verhoog met 'n sekere persentasie om tred te hou met inflasie. Die outeur voer verder aan dat van die grootste probleme by aftredevoorsiening is dat werknemers nie lank genoeg by 'n

betrokke werkgewer bly om genoeg aftredevoordele op te bou nie. Hierdie gebruik het die afgelope paar jaar heelwat kritiek uitgelok en veral jong werknemers wat van werk verander, is selde bewus daarvan hoe dit op die langtermyn hulle aftredebeplanning benadeel. Volgens Lubbe (1987:23) is dit jammer dat só min aftreeskemas voorsiening maak vir die oordrag van 'n lid se volle opgehoopte voordele na 'n nuwe skema. Die outeur is verder van mening dat hierdie praktyk tot gevolg het dat 'n persoon se diensjare by aftrede gemiddeld slegs 15 tot 20 jaar is, wat die individu se pensioen dus tot slegs 30% tot 40% van die eindsalaris verminder.

UITDIENSTREDINGSANNUÏTEITE : Na verskeie wysigings van die Inkomste-belastingwet in 1960 mag belastingpligtiges volgens Bloom (1992:540) 'n gedeelte van hulle bydraes tot 'n goedgekeurde annuïteitsfonds aftrek van hulle belasbare inkomste. Keidan (1994:28) voer verder aan dat die jaarlikse aftrekbare bedrag wel geëskaleer het, maar geensins met inflasie tred hou nie. Uitdienstredingsannuïteite is geskep ten voordeel om vastebydrae-pensioenskema's op te bou, en bydraes deur beide die werkgewer en werknemer gemaak word. Die outeur sê verder dat daar reeds genoem is dat baie mense se pensioenfonds ontoereikend sal wees vir aftrede en daarom is uitdienstredingsannuïteite die ideale manier om aftreevoorsiening aan te vul.

Volgens Jordaan (1993) hou uitdienstredingsannuïteite verskeie voordele in vir die amptenaar en is dit aftrekbaar van die individu se belasbare inkomste, maar is ook onderhewig aan sekere beperkings deur wetgewing. Greengard (1994:43) vul hierdie outeur aan en sê dat wanneer 'n persoon in 'n hoë inkomstegroep val, die belastingkoers heelwat hoër is en word die belastingverpligting groter wat uitdienstredingsannuïteite bied. Die outeur sê verder dat " **The lump sum returns on retirement annuity funds can be exempt from estate duty, if they accrue directly to a surviving spouse. The annuity or pension is also exempt.**" Basson (1995) is verder van mening dat die bydrae tot 'n uitdienstredingsannuïteit op 'n gereelde basis gedoen moet word en moedig mense aan om te spaar vir hulle aftrede. Volgens die outeur is 'n groot voordeel wat uittredingsannuïteite vir die amptenaar inhou, die feit dat die jaarlikse of maandelikse premie aanpasbaar is en 'n premie verhoog of verlaag kan word, soos wat dit die individu se sak pas. 'n

Persoon kan volgens Greengard (1994) die termyn van uitbetaling tussen ouderdom 55 en 70 self bepaal, na gelang van individuele behoeftes.

O'Conner (1993) sê dat lewensdekking en ongeskiktheidsdekking ook gekoppel kan word aan die amptenaar se uittredingsannuïteitsfonds en kan die hoeveelheid en tipe dekking wissel om by individuele behoeftes aan te pas. Hy voer verder aan dat die risiko van ongeskiktheid by mans op dertigjarige ouderdom 2,7 keer hoër is as die risiko van sterfte. Willis (1991) vul die vorige outeur aan en voeg by dat op veertigjarige ouderdom is die verhouding 2,3 keer hoër en op vyftigjarige ouderdom is dit steeds 1,8 keer hoër as by sterfte.

Schultz (1994) sê dat wanneer 'n persoon insolvent verklaar word, krediteure nie 'n hand kan lê op uittredingsannuïteite nie, en is dit dus 'n volkome veilige manier om vir aftrede en vir afhanklikes by die afsterwe van 'n amptenaar voorsiening te maak. Jordaan (1990:91) stel dit as volg: **"The fact that retirement annuity funds are fully protected against creditors, is therefore a highly secure way of providing for retirement, or for dependants on death."** Alle pogings wat deur amptenare aangewend word om voldoende voorsiening te tref vir 'n onafhanklike aftrede, word volgens Alpert (1997) deur die regering gesteun sodat die groot las van staatspensioene verminder kan word.

Volgens Rotello en Cornwell (1994:5) kan die amptenaar 'n maksimum van een derde van die lid se fondswaarde as 'n enkelbedrag neem by aftrede en die gedeelte hiervan wat belastingvry is, is die grootste van R120 000 of R4 500 x die aantal jare wat hy tot die fonds bygedra het. Volgens Hamp-Adams en Middleton (1992) bepaal huidige wetgewing dat getroude mans of ongetroude persone lopende bydraes tot 'n uittredingsannuïteit van belasbare inkomste kan aftrek tot en met die grootste van :

R1750 of

R3500 minus aftrekbare pensioenbydraes, of
15% van nie-pensioendraende belasbare inkomste soos winste, rente, nie-pensioendraende bonusse en byvoordele, pensioene en so meer.

Lubbe (1989:23) sê dat die res van die enkelbedrag by aftrede teen die gemiddelde koers belasbaar is, van toepassing op die amptenaar se ander inkomste vir daardie

jaar. Volgens die Instituut van Aftreefondse se vergadering gehou op 20 Februarie 1998, is lede binne plaaslike owerhede wat aan Aftreefondse behoort, huidiglik nog geregtig op 'n kommutasie (eenmalige pensioen) wat tot en met 1 Maart 1998 belastingvry was en as 'n lid van die fonds se onaantasbare gevestigde belang bekend staan.

Grüber (1995) voer aan dat uittredingsannuïteite 'n groot mate van aanpasbaarheid by aftrede toelaat en dat die afgetredene nie verplig is om dadelik die annuïteitsvoordele op te eis nie. Hy is verder van mening dat wanneer die afgetredene wel pensioen begin trek, hy die betaling van voordele kan laat aanhou slegs totdat die persoon sterf, of dit vir 'n gewaarborgde minimum van 5 of 10 jaar kan laat voortgaan totdat die langlewende gade sterf. Dit is volgens Jordaan (1993) vir 'n persoon belangrik om daarop te let dat enige enkelbedrag wat vroeër uit enige goedgekeurde fonds ontvang word, asook enige verdere enkelbedrag wat die persoon nog gedurende die betrokke jaar van aanslag uit enige ander uittredingsannuïteit – of pensioenfonds of voorsorgfonds gaan ontvang, in ag geneem moet word wanneer die amptenaar die vrygestelde bedrag bereken.

VOORSORGFONDS : Volgens Muller en Van Rensburg (1991:16) moet lidmaatskap by 'n voorsorgfonds verpligtend wees vir die volle dienstydpark wat 'n werknemer werksaam is by die werkgewer. Die outeurs voer aan dat die werkgewer normaalweg die volle bydrae maak en word die volle voordeel by dood of aftrede as 'n enkelbedrag uitbetaal. Basson (1995) sê egter dat volgens wetgewing mag die werkgewer tot 10% van die werknemer se vergoeding vir gesamentlike bydraes tot 'n pensioen-, voorsorgfonds en mediese hulpskema's van die werknemer se belasbare inkomste aftrek. Jordaan en Heystek (1993:132) se standpunt is: **“By voorsorgfondse maak die werkgewer normaalweg die volle bydrae vir gekeurde groepe werknemers in sleutelposte.”** Die outeurs voer dit verder en sê dat: **“Lidmaatskap moet verpligtend wees vir die volle dienstydpark, en ook 'n diensvoorwaarde wees vir alle nuwe werknemers van enige van die klasse wat deur die fondsreëls voorsien word.”** Volgens die Government Finance Review (1995:37) is die skrywer van mening dat voorsorgfondse groot byval vind by vakbonde en kan dit 'n nadeel wees vir aftreevoorsiening omdat daar 'n groter risiko bestaan dat die geld wanbestuur kan word. Indien 'n lid van die voorsorgfonds op

voordele geregtig word vanweë 'n onttrekking vóór die normale aftree-ouderdom, word dit vir belastingdoeleindes saam met ontrekkingsvoordele uit pensioenfondse behandel. Volgens Laurie (1989:36) lyk die belastingvrye bedrag as volg: **"R1800 in kontant geneem, plus enige ander goedgekeurde bedrag wat na 'n pensioenuittredingsannuïteit of voorsorgfonds oorgedra mag word; plus die totale bydraes wat nog nie voorheen van belasbare inkomste afgetrek is nie."** Volgens Jordaan (1990) word groeplewensdekking en ongeskiktheidsdekking gewoonlik by voorsorgfondse ingebou en is voorsorgfondse gewoonlik nie-bydraende fondse wat werknemers betref. Hamp-Adams en Middleton (1992:177) sê die enigste groot verskil tussen 'n pensioenfonds en voorsorgfonds is dat: **"Benefits payable from a provident fund are invariable in the form of a single lump-sum cash payment with no subsequent monthly pension."**

BYSTANDFONDS : Volgens Havard (1991) is die hoofdoel van bystandsfondse om siekte-; ongeluk- of werkloosheidsvoordele aan lede te verskaf en is volgens die outeur normaalweg ook nie-bydraende fondse. Dit verskaf volgens die outeur bykomende doodsdekking aan weduwees, kinders, afhanklikes en benoemdes van lede.

Vodra (1996) sê die voordele van bystandsfondse is dat dit beskerming bied vir die hele gesin, asook 'n enkelbedrag vir ongeskiktheidsdekking. Voordele in die geval van siekte of ongeskiktheid, is belastingvry in die hande van die werknemer. Die outeur sê verder dat bystandsfondse wat deur individuele mediese dekkingspolisse befonds word, 'n uiters belastingvoordelige en aanpasbare instrument is om in die gesondheidsorg behoeftes van werknemers te voorsien.

UITGESTELDE VERGOEDING: Uitgestelde vergoeding is volgens Gyr (1996:41) 'n metode om hoogs besoldigde werknemers solank moontlik vir 'n organisasie behoue te laat bly vanweë die hoë inkomstebelasting op hulle vergoedingspakket en die feit dat hulle inkomste ná aftrede aansienlik afneem. Smith (1992:31) sien uitgestelde vergoeding as volg: **"This is an investment plan whereby the employer undertakes to pay a gratuity to the employee, when he retires as a reward for long and dedicated service."** Die outeur sien dit verder as volg: **"This gratuity is usually paid as a lump sum, but it also may be payable as an annuity, as a**

monthly income. There is usually also a provision for early payment if you die or are disabled, or are retrenched." Uitgestelde vergoeding hou heelwat belastingvoordele vir werknemers in, veral werknemers wat reeds teen hoë koerse belas word. Pienaar (1995) voer aan dat die voordele by uitbetaling vir belastingdoeleindes, afsonderlik van ander aftreeskema's soos pensioen-; uittredingsannuïteit- en voorsorgfondse behandel word. Uitgestelde vergoeding hou ook belastingvoordele vir die werkgewer in, bedoelende dat bydraes tot en met 'n sekere maksimum van sy belasbare inkomste afgetrek kan word sonder dat die werknemer onmiddellik daarop belas word.

Volgens die Public Servant (1997:17) bied uitgestelde vergoeding beskerming in geval van ongeskiktheid en tydens personeelbesnoeiing, en is die skema aanpasbaar en kan bydraes wissel en selfs jaarliks met sowat 15% - 18% verhoog word om tred te hou met inflasie. Volgens die outeur word die werknemer nie aanvanklik hierop belas nie, aangesien die fonds aan die werkgewer behoort. Die opbrengs op uitgestelde vergoeding word die vroegste op 55-jarige ouderdom (50 in die geval van 'n vrou) of binne 5 jaar ná aftrede in kontant uitbetaal, waarvan slegs die eerste R30 000 belastingvry is.

Jordaan en Heystek (1993:141) bepaal egter dat 'n dienskontrak tussen die werkgewer en die werknemer opgestel moet word wat bepaal op watter voorwaarde die werknemer hierop geregtig sal wees by dood, bedanking of aftrede. Die belegging van uitgestelde vergoeding bly ten alle tye die eiendom van die werkgewer. Die outeurs voer aan dat: **"Wanneer die werknemer die organisasie verlaat, sedeer die werkgewer die polis van uitgestelde vergoeding aan die werknemer."** Laurie (1989) beweer dat die werkgewer gewoonlik die skema inisieer en dat die werknemer se salaris dienooreenkomstig hierby aangepas word om die verhoogde belastingaanspreeklikheid te akkommodeer. Volgens die outeur toon uitgestelde vergoeding verskeie variasies waarvan een is dat dit na 'n periode van 10 jaar belastingvry uitbetaal word. Jordaan en Heystek (1993:109) sê dat: **"Die hoofdoel van hierdie skema is om sleutelpersoneel te motiveer om minstens vir hierdie 10 jaar periode in diens van die betrokke werkgewer te bly."**

UITKEERPOLISSE : Die opbrengs wat uitkeerpolisise genereer is volgens Barron (1994:429) heeltemal belastingvry by die dood van die versekerde of na 'n termyn van 10 jaar of langer. Volgens die outeur kan uitkeerpolisise aan 'n langselewende gade gesedeer word om onmiddellik na die versekerde se dood, 'n inkomste te verskaf terwyl die boedel nog beredder word. Falkena en Luüs (1998) sê in hierdie geval sal geen eksekuteursgelde op die betrokke polis betaalbaar wees nie. Die outeurs sê verder dat uitkeerpolisise ten volle of gedeeltelik aan ander partye gesedeer kan word. Wanneer 'n lening by 'n finansiële instelling aangegaan word, kan die betrokke polis aan die instansie gesedeer word om te verseker dat die lening uit die opbrengs betaal sal word indien die afgetredene te sterwe sou kom. Gustavson (1995) sê elke polishouer kan na gelang van behoeftes bykomende lewensdekking uitneem en dit weer later verlaag of verhoog en meer klem plaas op die uitkeeropbrengs. Volgens Jordaan (1990) het versekeringsmaatskappye deur die jare bewys dat hulle uitstekende opbrengste op uitkeerpolisise kan behaal en ook inflasie in die proses kan klop.

Volgens Nealy (1993:19) is dit wenslik om indien die afgetredene uitkeerversekering wil gebruik om aftreevoorsiening aan te vul, dit minstens 10 jaar vóór aftrede moet begin. Die outeur sê verder dat daar verskeie maniere is soos onroerende eiendom, aandele, effekte trusts, eie ondernemings en selfs vastebeleggings om die aftreeinkomste aan te vul.

DAAR MOET EGTER GEMELD WORD DAT DIE HELE AANGELEENTHEID BETREFFENDE BELASTING DEUR DIE DEPARTEMENT FINANSIES ONDERSOEK EN AANGEPAS WORD. UITKEERPOLISSE, UITTREE-ANNUÏTEITE, PENSIOEN-/AFTREEFONDSE EN VOORSORGFONDSE SAL DEFINITIEF DEUR DIE ONDERSOEK AANGEPAS WORD WAT DIE BELASTINGFAKTOR AANBETREF.

2.2.6 Samevatting

Koenderman (1989) is van mening dat dit in elkeen wat aftree se eie belang is om so vroeg moontlik die verskillende skema's vir aftreevoorsiening asook die belastingimplikasies wat dit inhou, te ondersoek. Volgens die outeur is dit belangrik dat die amptenaar vroegtydig weet hoe hierdie skema's deur inflasie geraak word

en of dit wel 'n voldoende inkomste na aftrede gaan bied om dieselfde lewenstandaard te kan handhaaf.

Volgens Jordaan (1993:112) bestaan die finansiële beplanning vir aftrede uit die volgende drie fases: **“the span of your working life, during which you need to made provision for your retirement; the twelve months or so just prior to retirement, during which it is necessary to focus on specific issues; and the post-retirement phase, which is the last phase, during which you need to ensure that your financing remains adequate.”** Die Staatsamptenaar (1994) is verder van mening dat dit in elke amptenaar se eie belang is om tydens die laaste paar jaar vóór aftrede te besluit op watter datum die persoon wil aftree. Die outeur sê dat dit belangrike implikasies kan inhou vir die nodige kontantvloei na aftrede. Basson (1995) voer verder aan dat nadat die amptenaar afgetree het, die persoon moet seker maak dat sy inkomste met inflasie gaan tred hou. Dit is ook belangrik dat die afgetredene aandag moet gee aan die beplanning van 'n boedel en vererwings-program en sodoende voorsiening maak vir die betaling van boedel- of kapitaaloordragbelasting.

Ter afsluiting sê Coetzee (1991:8) dat: **“It is important to have a financial adviser who keeps himself updated on developments in the fast-changing financial scene, and whom you can trust.”** Die outeur sê verder dat finansiële beplanning gewoonlik redelik ingewikkeld is en is dit dus te betwyfel of die amptenaar op sy eie houtjie die beplanning kan doen wat tot sy grootste voordeel sal strek.

2.3 FINANSIËLE STRATEGIE VOOR EN NA AFTREDE

2.3.1 Inleiding

Volgens Harris (1984) is dit die ideaal om 'n gelukkige en suksesvolle aftrede te bewerkstellig sonder om finansiële probleme te ondervind en in wanhoop te lewe. Volgens die outeur gebeur dit gereeld dat mense misluk om suksesvol finansiël vir aftrede te beplan omdat hulle strategie van beplanning verkeerd is. Jordaan en Heystek (1993:147) sê dat 'n amptenaar deeglik moet begryp dat hy in sy produktiewe leeftyd genoeg geld moet verdien om van te lewe en om ook geld weg

te sit vir die tyd wanneer die persoon nie meer sal werk nie, en dat die persoon dit reg moet belê. Jordaan (1990:93) sê dat finansiële beplanning twee jaar vóór aftrede baie belangrik is en dit nodig is om die volgende belangrike besluite te neem: **"You must decide at what age you should retire, at what time of the year it would be best to retire from a tax point of view, and where you should invest your capital so as to earn an income which will meet your needs throughout your retirement years."** Wanneer aftrede nog ver in die toekoms lê en elkeen nog 'n aktiewe beroep beoefen, moet die amptenaar soveel kapitaal moontlik opbou vir aftrede en sorg dat hierdie kapitaal teen inflasie verskans is. Volgens Vodra en Fyock (1996:59) verskuif die klem dus van die vinnigste moontlike geldgroei tot die beskerming van die geld wat die amptenaar in sy leeftyd bymekaar gemaak het wat 'n voldoende inkomste verskaf om van te leef.

Volgens die Public Servant (1995:17) sal dit 'n sinvolle benadering vir die amptenaar wees om seker te maak dat hy die reëls van sy pensioen-, voorsorg- en uittredingsannuïteitfonds behoorlik verstaan, asook enige ander moontlike voordele soos uitgestelde vergoeding, aandeelopsies en verlofuitbetalings. Willis (1991) is verder van mening dat dit raadsaam is om ingelig te bly oor watter opsies om uit te oefen om die posisie vir aftrede te verbeter. Deel van die amptenaar se finansiële strategie is om sy finansiële situasie in oënskou te neem en sy skuld te konsolideer. Dit is volgens die Black Enterprise (1994:44) belangrik dat die amptenaar homself toespits op langtermyn beleggings met verskillende termyne om sodoende genoegsame kapitaal vir aftrede op spesifiek beplande tye beskikbaar te stel. Reynolds (1994:1) vul die vorige outeur aan en sê dat: **"Before retirement, you should take stock of your capital situation; your assets and your liabilities. You must consider how much of your capital is available for investment."** Hy sê verder dat: **"Look at how much income you need, decide which debts you must pay off and how much you have. Lastly you must plan early and don't wait until retirement is around the corner."** Havard (1991) sê die afgetredene moet bepaal hoeveel kapitaal belê moet word ten einde die beste individuele kontantvloei-behoeftes oor die hele tydperk van aftrede te voorsien. Falkena en Luüs (1998:16) sê dat die meeste afgetredenes 'n skerp daling in hul netto besparing sal ondervind, en skryf die outeurs dit toe vanweë 'n laer inkomste ná aftrede. Hy is verder van mening dat afgetredenes seker moet maak dat hulle voortgaan om te spaar.

Jordaan en Heystek (1993:138) vul die vorige outeur aan en sê dat besparing ná aftrede baie belangrik is, aangesien dit dien as: **“’n Likiditeitskussing teen onverwagse uitgawes soos siekte of belastingverhogings; ’n vergoedingsbron vir die puntelastisiteit van inflasie en ’n vergoedingsbron vir die daling in reële werkgewerspensioen.”**

2.3.2 Inkomste- en uitgawepatrone na aftrede

Volgens die Government Finance Review (1995:36) verlang die afgetredene ’n bestendige, inflasiegekoppelde inkomste. Die outeur sê dat in die veronderstelling dat die afgetredene se persoonlike inkomstebelasting nie beduidend sal verander nie, kan die afgetredene dit verwesenlik deur die werkgewer se pensioenfonds, afgetredene se aangekoopte pensioene en diskresionêre beleggings in ’n gekombineerde strategie gebruik. Vanweë inflasie sal die afgetredene se werkgewerspensioen op ouderdom 80 in reële terme met ongeveer 30% daal. Aangesien die aangekoopte pensioen in reële terme waarskynlik konstant sal bly, hang die totale reële inkomste uit kontraktuele beleggings hoofsaaklik af van die persentasie van die werkgewerspensioen in verhouding tot aangekoopte pensioene. Falkena en Luüs (1998) voer verder aan dat hoe meer jare diens die amptenaar by sy laaste werkgewer het, hoe hoër is die werkgewerspensioen in verhouding tot aangekoopte pensioene. Die outeur sê dat mense met baie jare diens gewoonlik ’n groter kontraktuele beleggingspoel het as mense wat dikwels van werk verander en pensioenuitbetalings van vorige werkgewers in uitdienstredingsannuïteite herbelê. Basson (1995) is van mening dat hoe groter die persentasie van die werkgewer se pensioenfonds, in verhouding tot ander kontraktuele beleggings, hoe groter moet die spaarverhouding aan die begin van die aftreejare wees om voldoende inkomste in die latere fase van die amptenaar te verseker. Gustavson (1995:76) sê dat as die werkgewer se pensioenfondsbeleggings byvoorbeeld 30% (dit wil sê 15 pensioengewende jare) van die afgetredene se totale kontraktuele beleggingspoel uitmaak, moet die persoon ongeveer 9% van die bestebare inkomste op 67 en 3% op 82 jarige ouderdom spaar indien die persoon se inkomstevlak R100 000,00 per jaar is. Die outeur sê verder dat indien die werkgewer se pensioenfondsbelegging 75% op 35 pensioengewende jare beloop, dan moet die afgetredene se spaarverhouding 20% aan die begin en 8% op ouderdom 82 wees. Hy sê verder

die veronderstelling is dat alle werknemers voor aftrede sowat 15 effektiewe diensjare by hul laaste werkgever in diens was en dat die afgetredene 30 jaar lank tot 'n uittredingsannuïteitfonds bygedra het. Wanneer die getal diensjare by die afgetredene se laaste werkgever aansienlik verskil, moet die spaarverhouding dienooreenkomstig aangepas word om 'n konstante vloei van reële inkomste na aftrede te verseker. Nealy (1993) voer aan dat die afgetredene veilig kan aanneem dat 'n spaarverhouding van ongeveer 10% onmiddellik ná aftrede voldoende sal wees.

Wat die uitgawepatroon na aftrede betref, sê Lohse (1993:55) om 'n spaarverhouding van 10% te verseker, moet die uitgawepatroon by besteebare inkomste aangepas word. Lubbe (1987:23) vul die vorige outeur aan en sê dat: **"Die uitdaging vir talle afgetredenes is om 'onnodige' uitgawes te besnoei en om te sorg dat hulle binne hul begrotings leef."** Aspekte wat die outeur aanhaal is items soos die volgende wat na aftrede beslis sal daal: **"Behuising, onderwys, voedsel en klerasie, huisinhoud, pensioenfondsbysdraes en belasting."** Reeds genoemde besparings is egter uiters noodsaaklik om te betaal, aangesien die besteding aan die volgende items verhoog: **"Mediese sorg, ontspanning, vervoer en versekering."** Koenderman (1989) is van mening dat welaf mense ná aftrede ongeveer 20% meer uitgee as vóór aftrede. Die outeur sê verder dat in teenstelling hiermee, moet diegene wat finansiële minder gelukkig is, hul gordels met tot 20% stywer trek om binne hul begroting te leef. 'n Uitvloeisel hiervan volgens Smith (1992) is dat baie afgetredenes afhanklik raak van familieledede, van liefdadigheid of 'n regeringspensioen.

Volgens Laurie (1989) moet die afgetredene sy uitgawepatroon implisiet bepaal en moet die afgetredene met inagneming hiervan om seker te maak dat sy lewenstandaard gedurende die res van sy lewe nie verlaag nie, sy inkomsteklas en spaarverdeling in oënskou neem. Die outeur sê verder dat die afgetredene moet nie die dinge bepaal waaraan hy geld wil bestee nie, maar wel hoeveel hy wil bestee.

2.3.3 Opstel van 'n begroting

Gyr (1996:41) sê dit is uiters belangrik om 'n begroting op te stel en dat dit 'n noodsaaklike onderdeel van enige finansiële beplanning is. Hy sê verder dat 'n maandelikse begroting seker maak dat die afgetredene nie méér uitgee as wat hy verdien nie en sorg dat die hele gesin binne hul vermoë lewe. Greengard (1994) voer verder aan dat 'n begroting die afgetredene help om 'n gesonde balans te handhaaf ten opsigte van uitgawes aan reeds genoemde items in 2.3.2. Jordaan (1990:103) stel dit as volg: **"Another choice you can take, if your retirement income is too low, is to decrease your expenditure by changing your life-style."** Butler (1992:19) stem met die vorige outeur saam en sê: **"It is usually possible to make considerable savings on various items by being more discerning in your pattern of spending."**

Wanneer 'n amptenaar wat aftrede in die gesig staar by die aftreestadium besef dat sy verdienste laer is as wat hy beplan het, sal die opstel van 'n begroting volgens Keidan (1994) verseker dat die persoon se uitgawes by sy inkomste aanpas. Volgens Koenderman (1989) beveel kundiges aan dat 'n persoon se finansiële strategie net voor en na aftrede 'n lys van die huidige maandelikse en jaarlikse uitgawes moet insluit, asook die behoeftes wat na aftrede sal wegval of verminder. Hamp-Adams en Middleton (1992:166) stel dit as volg: **"The first step in your plan is to draw up a financial budget for your retirement"**. Die outeurs gaan verder en sê dat: **"Start by comparing your likely final earnings and expenses in the year before you retire with your post-retirement earnings and expenses."** Volgens Smith (1992) is die probleem hiermee dat die amptenaar projeksies moet maak van sy verdienste en uitgawes en dit nie op werklike syfers gebaseer is nie.

Gustavson (1995) sê dit is belangrik vir die amptenaar om sy behoeftes te prioritiseer en te lys wat na verwagting sal toeneem na aftrede en dan seker te maak dat dit binne die amptenaar se beskikbare inkomste val. Hy voer verder aan dat op hierdie wyse sal die amptenaar sy beplanning moet aanpas deur óf sy inkomste te vermeerder óf sy uitgawes te besnoei. Jordaan en Heystek (1993:236) sê dat duisende afgetredenes in die afgelope 20 jaar swaar getref is deurdat inflasie die koopkrag van geld op 'n ontstellende wyse geknou het. Hy sê verder dat die

beleggings wat amptenare vóór of selfs ná aftrede gemaak het, nie die koopkrag van hulle geld beskerm het nie. Die outeur sê om bloot geld aan die einde van die maand weg te sit, nie 'n gelukkige en sorgvrye oudag waarborg nie, maar dat **wáár jy jou geld wegsit**, wat op die einde belangrik is. Koenderman (1989:37) som vorige outeurs se sienings as volg op: **"Remember that inflation will erode the purchasing power of your retirement income. Ensure that you accumulate sufficient retirement capital to provide an escalating income that will offset inflation."** Volgens Alpern (1991) is dit vir die meeste amptenare die enigste keuse om soveel moontlik te spaar terwyl die persoon steeds 'n vaste inkomste verdien.

2.3.4 Tydsberekening en belasting

Volgens Rice (1996) is dit uiters belangrik dat die amptenaar aandag gee aan die tydsberekening wanneer presies aftrede gaan plaasvind. Die outeur sê nie net moet die amptenaar let op sy ouderdom vir aftrede nie, maar ook op watter tyd van die jaar dit die beste sal wees om af te tree. Die hoofrede hiervoor is dat die amptenaar se ouderdom 'n groot invloed het op die bedrag wat die pensioen- en/of uittredingsannuïteitfonds gaan uitbetaal en kan dit belangrike belasting implikasies inhou.

Dit is volgens Greengard (1994:43) vanuit 'n finansiële- en kontantvloei oogpunt raadsaam om so láát moontlik af te tree aangesien uittredingsannuïteitfondse- en pensioenvoordele drasties by 'n vroeë aftrede verminder. Die outeur gee die volgende voorbeeld ter staving van genoemde feit:

"Gestel die amptenaar besluit om op 60 af te tree, maar het 'n keuse om tot op ouderdom 65 aan te hou werk met 30 jaar diens op ouderdom 65, sal 'n pensioen van 60% van die finale salaris bereken word teen 2% per jaar vir elke jaar diens. Indien die amptenaar egter op 60 aftree, sal hy net 50% van sy salaris ontvang, dit wil sê 10% minder.

Gestel die amptenaar se geprojekteerde salaris op 60 is R80 000 en dit groei gemiddeld teen 15% per jaar, sal dit op 65 jaar R160 909 beloop. As aftrede eers op 65jarige ouderdom plaasvind met 60% van die finale salaris wat R160 909

beloop, sal die amptenaar 'n pensioen van R96 545/jaar ontvang. Daarteenoor sal die amptenaar se pensioen slegs R40 000/jaar wees indien hy op 60jarige ouderdom aftree en 50% van R80 000 ontvang. Afgesien van die feit dat die amptenaar se pensioen 58% minder is by aftree-ouderdom 60, is die tydperk wat dit aan die afgetredene 'n inkomste moet voorsien, 5 jaar korter.

Hierdie situasie sal heel waarskynlik deur inflasie vererger word, aangesien pensioenfondse nie voorsiening maak vir verhogings nie en dit dikwels ook nie tred hou met die werklike styging in lewensduurte as gevolg van hoë inflasie nie.

Indien die amptenaar besluit om op 'n sekere ouderdom af te tree, sal dit nogsteeds tot sy voordeel wees om 'n inkomste vir die eerste paar jaar van ander bronne te genereer sodat die pensioenvoordeel verder kan groei. Op hierdie wyse groei die afgetredene se pensioen vanweë rente asook verdere kapitaalgroei, en verminder die tydperk waarvoor die pensioen aan die afgetredene en sy langsliewende gade betaal moet word.

Dit is belangrik om te spaar en dit is 'n langtermyn poging om genoeg geld te akkumuleer om die afgetrede persoon te ondersteun. Die doel van aftreebeplanning is om te bepaal hoe groot die "neseier" behoort te wees om voldoende finansiële ondersteuning te bied ná aftrede".

Dit is volgens Jordaan en Heystek (1993) belangrik dat die amptenaar in ag moet neem dat die belasbare deel van 'n enkelbedrag teen sy gemiddelde belastingkoers, soos van toepassing op ander inkomste van daardie jaar, belas sal word. Hy sê verder dit sal tot die amptenaar se voordeel wees om so vroeg moontlik gedurende die belastingjaar af te tree en sy pensioenfonds- en/of annuïteitsvoordele te begin trek. Die outeur voer verder aan dat hierdie deel van aftreebeplanning uiters kompleks is en dit raadsaam is om 'n kundige raadgewer te nader, veral die beplanning en strukturering van die amptenaar se situasie gedurende die laaste 12 maande voor aftrede.

Volgens die Staatsamptenaar (1994) is die belastingheffings op amptenare se pensioengratifikasies 'n gekompliseerde saak waarby die aantasting van bestaande

regte en jarelange aftreebeplanning, gebaseer op die belastingvrye pensioengratifikasie, betrokke is. Volgens die 1999 Begrotingsoorsig word sekere enkelbedragbetalings by diensbeëindiging tans belas teen die gemiddelde belastingkoers van toepassing op ander inkomste verkry deur die belastingpligtige gedurende die jaar van aftrede. Woodbury (1997) sê dat hierdie kommutasie belas word teen 'n minimum belastingkoers van 17% en behels genoemde skema's gewoonlik 'n groot enkelpremiebydrae tot 'n uittredingsannuïteitfonds of die uitstelling van die pensioentoevallig.

Butler (1992:19) sê dat die aftreebesluit asook die grootte van die amptenaar se enkelbedrag wat onttrek word vanuit 'n uittredingsannuïteit nie net op belasting gebaseer moet word nie. Die outeur sê dat: **"Estate duty liability – estate duty is not payable on pensions but will be payable on after-tax lump sums."** Keidan (1994:29) sê 'n verdere oorweging is: **"The size of your nest-egg, your age and life expectancy. Your nest-egg for retirement may be too small after settling outstanding costs and will have to provide an income over a longer period."** Die outeur sê verder: **"The safety with which your retirement nest-egg can be invested with regard to risk-free investments, share or property prices and protection against inflation, must also be taken in consideration."**

Betreffende die belastinghantering van enkelbedragbetalings volgens Laurie (1989), bepaal dié reël dat hoogstens R120 000,00 aan enkelbedrae uit pensioenfondse en uittredingsannuïteitsfondse saam van belasting vrygestel word, tensy die afgetredene meer as 26 jaar by sy laaste werkgewer in diens was of gedurende sodanige tydperk tot 'n uittredingsannuïteitfonds bygedra het. Falkena en Luüs (1998:12) gee die volgende formules en voorbeelde ter verduideliking van hoe berekeninge van die belastingvrye bedrag op enkelbedragbetalings uit onderskeie fondse gemaak word:

(A) ENKELBEDRAGBETALINGS UIT 'N PENSIOENFONDS

Pensioenfondstreëls verskil, maar gewoonlik kan tot 'n derde van die voordeelbedrag as 'n enkelbedrag gekommuteer word. Om die belastingvrye bedrag wat uit die fonds beskikbaar is te bepaal, kan die volgende formule gebruik word:

$$\mathbf{BVB} = Y + BB - ABVE$$

waar:

$$\mathbf{BVB} = \text{belastingvrye bedrag}$$

$$\mathbf{Y} = (n/10) \times \text{HGJS met } n \text{ die getal voltooide jare lidmaatskap van die fonds, beperk tot hoogstens 50 jaar. HGJS is die Hoogste Gemiddelde Jaarlikse Salaris (beperk tot hoogstens R60 000) wat gedurende enige 5 opeenvolgende jare by die werkgewer verdien is. Y word uiteindelik beperk tot die maksimum van R120 000 of R4 500 x n (dws R225 000 vir 50 diensjare)}$$

$$\mathbf{BB} = \text{die bydraes tot goedgekeurde fondse, wat nie in vorige jare as aftrekkings toegelaat is nie}$$

$$\mathbf{ABVE} = \text{belastingvrye enkelbedragvoordele wat in vorige aanslagjare ontvang is}$$

Voorbeeld:

'n Persoon tree na 18 jaar diens by sy laaste werkgewer af. Die hoogste jaarlikse gemiddelde salaris oor enige 5 opeenvolgende jare was R85 000. Kragtens die maatskappy se pensioenfondstreëls is die persoon geregtig op 'n enkelbedragvoordeel van R136 000. Alle bydraes tot die pensioenfonds is as aftrekkings toegelaat en het die persoon in die verlede 'n belastingvrye enkelbedrag van R3 000 ontvang.

Bereken eers Y uit die formule hierbo:

$$\begin{aligned} \mathbf{Y} &= (n/10) \times \text{HGJS} \\ &= (18/10) \times \text{R85 000} \end{aligned}$$

Maar HGJS is beperk tot R60 000, sodat:

$$\begin{aligned} \mathbf{Y} &= 1,8 \times \text{R60 000} \\ &= \text{R108 000} \end{aligned}$$

Y is beperk tot hoogstens R120 000 of R4 500 x n = R81 000, sodat Y geneem word as R108 000. Dus sal die totale belastingvrye bedrag wat die persoon toeval, die volgende wees:

$$\begin{aligned} \mathbf{BVB} &= Y + BB - ABVE \\ &= \text{R108 000} + \text{R0} - \text{R3 000} \\ &= \text{R105 000} \end{aligned}$$

Die res van die enkelbedrag van R136 000 (dws R31 000) sal teen die gemiddelde belastingkoers belas word.

(B) ENKELBEDRAGBETALINGS UIT 'N VOORSORGFONDS

Die totale voordeel wat aan 'n lid van 'n voorsorgfonds toeval, kan as 'n kontant-enkelbedrag geneem word. Die formule om die belastingvrye gedeelte te bepaal is presies dieselfde as by die pensioenfonds wat in (A) verduidelik is. Daar is egter 'n bykomende bepaling dat R24 000 die *minimum* totale bedrag is wat die persoon belastingvry kan ontvang.

Voorbeeld:

Gestel dat die amptenaar na 3 jaar diens as lid van 'n voorsorgfonds aftree. Hy ontvang 'n bedrag van R38 000. Sy jaarlikse gemiddelde salaris in dié tydperk was R90 000. Hy het tydens lidmaatskap van die fonds in totaal R5 000 bygedra.

Die belastingvrye bedrag, soos in die vorige gedeelte, is gelyk aan:

$$\mathbf{BVB} = Y + BB - ABVE$$

waar:

$$\begin{aligned} \mathbf{Y} &= (n/10) \times \text{HGJS} \\ &= (3/10) \times \text{R90 000} \end{aligned}$$

HGJS word egter beperk tot R60 000, sodat:

$$\begin{aligned} \mathbf{Y} &= 0,3 \times \text{R60 000} \\ &= \text{R18 000} \end{aligned}$$

Maar Y word weer beperk tot die grootste van R120 000 of $\text{R4 500} \times n = \text{R13 500}$ met 'n minimum van R24 000. Dus is $Y = \text{R24 000}$, sodat:

$$\begin{aligned} \mathbf{BVB} &= \text{R24 000} + \text{R5 000} - \text{R0} \\ &= \text{R29 000} \end{aligned}$$

As die persoon minder as R24 000 ontvang het, sou hy slegs daardie bepaalde bedrag belastingvry kon ontvang het.

(C) ENKELBEDRAGBETALINGS UIT 'N UITTREDINGSANNUÏTEITFONDS

Volgens wetgewing mag die amptenaar tot 'n derde van die geakkumuleerde voordeel as 'n kontant-enkelbedrag neem. Die volgende formule word gebruik om die belastingvrye voordeel te bereken:

$$\mathbf{BVB} = \text{EB} + \text{BB} - \text{ABVE}$$

waar:

$$\mathbf{BVB} = \text{belastingvrye bedrag}$$

$$\mathbf{EB} = \text{enkelbedrag ontvang, beperk tot die grootste van R120 000 of } \text{R4 500} \times n, \text{ met } n \text{ die getal jare wat die lid tot die uittredingsannuïteitfonds bygedra het}$$

$$\mathbf{BB} = \text{nie-toegelate aftrekkings ten opsigte van annuïteitfondsydraes in die verlede}$$

$$\mathbf{ABVE} = \text{ander belastingvrye enkelbedrae wat in die verlede ontvang is}$$

(D) LIDMAATSKAP VAN 'N PENSIOENFONDS EN VOORSORGFONDS

Die amptenaar sal eers die tydperk moet bepaal wat hy lid van beide fondse was. Dan kies hy enigeen van die twee fondse en verminder die lidmaatskapydperk van die gekose fonds met die gemeenskaplike tydperk. Die formule $Y = (n/10) \times \text{HGJS}$ moet op elke fonds afsonderlik toegepas word. Die twee waardes (Y 's) moet dan bymekaargetel word. Dié waarde sal weer eens beperk wees tot die grootste van R120 000 of $R4\,500 \times n$, met n die getal jare ononderbroke lidmaatskap van die pensioen- of voorsorgfonds.

Voorbeeld:

'n Persoon tree na 27 jaar diens by sy laaste werkgewer af. Sy hoogste jaarlikse gemiddelde salaris gedurende enige 5 opeenvolgende jare was R130 000. Volgens die maatskappy se pensioenfondstreëls is hy geregtig op 'n enkelbedragbetaling van 'n derde (die wetlike maksimum) van sy pensioenfondswaarde. Hierdie derde beloop R380 000. Hy was ook die afgelope 6 jaar lid van 'n voorsorgfonds en besluit om ook aan dié fonds te onttrek. Die totale bedrag uit die voorsorgfonds beloop R57 000, en sy totale bydraes het R19 000 beloop.

Y vir die pensioenfonds word soos volg bereken:

$$\begin{aligned}
 Y_{pf} &= (n/10) \times \text{HGJS} \\
 &= ([27 - 6]/10) \times (\text{minste van R130 000 en R60 000}) \\
 &= 2,1 \times \text{R60 000} \\
 &= \text{R126 000}
 \end{aligned}$$

Y vir die voorsorgfonds word soos volg bereken:

$$\begin{aligned}
 Y_{vf} &= (n/10) \times \text{HGJS} \\
 &= (6/10) \times (\text{minste van R130 000 en R60 000}) \\
 &= 0,6 \times \text{R60 000} \\
 &= \text{R36 000} \\
 Y &= Y_{pf} + Y_{vf} \\
 &= \text{R162 000}
 \end{aligned}$$

Maar soos tevore, word Y beperk tot die maksimum van R120 000 of $R4\,500 \times n$, met $n = 27$ in dié geval. Y word dus beperk tot die maksimum van R120 000 of R121 500. Die totale belastingvrye bedrag word nou bepaal deur die vorige twee syfers en ook nie-

toegelate bydraes van die verlede bymekaar te tel, en belastingvrye bedrae wat tevore ontvang is, daarvan af te trek.

Dus:

$$\begin{aligned} \text{BVB} &= Y + \text{BB} - \text{ABVE} \\ &= \text{R}121\,500 + \text{R}19\,000 - \text{R}0 \\ &= \text{R}140\,500 \end{aligned}$$

(E) LIDMAATSKAP VAN 'N UITTREDINGSANNUÏTEITFONDS EN 'N PENSIOEN- EN/OF VOORSORGFONDS

Bereken eers die Y-waardes vir die pensioenfonds en voorsorgfonds soos in (D) verduidelik. Bereken Y vir die annuïteitfonds se enkelbedragvoordele. Tel dié syfers bymekaar, tel verdere nie-toegelate aftrekkings by enigene van die fondse, en trek moontlike belastingvrye enkelbedrae af wat in vorige jare ontvang is.

Voorbeeld:

Gestel dieselfde besonderhede is van toepassing soos in bogenoemde, maar dat die persoon boonop 35 jaar lank lid van 'n uittredingsannuïteitfonds was. Sy een-derde kommutasie uit dié fonds beloop R230 000, en R5 000 van sy bydraes is tevore nie as aftrekkings vir belastingdoeleindes toegelaat nie.

Bereken eers Y vir die persoon se uittredingsannuïteitfonds:

$$\begin{aligned} Y &= (n/10) \times \text{HGJS} \\ &= (35/10) \times (\text{minste van R}130\,000 \text{ of R}60\,000) \\ &= 3,5 \times \text{R}60\,000 \\ &= \text{R}210\,000 \end{aligned}$$

Tel die Y-waardes van die pensioen- en voorsorgfonds asook voorsorgfondsbydraes en nie-toegelate annuïteitfondsbydraes bymekaar:

$$\begin{aligned} \text{BVB} &= Y + \text{BB} - \text{ABVE} \\ &= (\text{R}126\,000 + \text{R}36\,000 + \text{R}210\,000) + (\text{R}19\,000 + \text{R}5\,000) - \text{R}0 \\ &= \text{R}396\,000 \end{aligned}$$

Die BVB sal nou beperk wees tot die grootste van R120 000 of R4 500 x n, met n die getal jare ononderbroke lidmaatskap van enigene van die fondse. Die BVB word dus beperk tot die maksimum, van R120 000 of R4 500 x 35 = R157 500. Die res van (R489 500) van die totale enkelbedrae van R647 000 (R380 000 + R57 000 + R210 000) sal teen die persoon se gemiddelde belastingkoers belas word.

(F) UITGESTELDE VERGOEDING

Volgens die huidige belastingwetgewing word die eerste R30 000 wat by aftrede, of binne vyf jaar ná aftrede as 'n gratifikasie ontvang word van belasting vrygestel, mits die persoon ouer as 55 is. Die res van enige uitgestelde vergoeding is weer teen sy gemiddelde koers belasbaar, beperk tot 'n bedrag gelyk aan drie keer sy jaarlikse gemiddelde inkomste vir die voorafgaande jare.

Voorbeeld:

Gestel die persoon ontvang R250 000 aan uitgestelde vergoeding by aftrede. As sy gemiddelde jaarlikse salaris oor die afgelope drie jaar R70 000 was, sal R30 000 belastingvry wees. Die res (R220 000) sal belas word: R210 000 (dws R70 000 x 3) teen sy gemiddelde koers en R10 000 teen sy marginale koers.

(G) UITKEERVERSEKERINGSPOLISSE

Mits 'n uitkeerpolis aan al die regsvereistes vir 'n *standaardpolis* voldoen, is polisuitbetalings belastingvry. Die wet wat hierdie tipe polisse reël, is gewysig vir polisse wat ná 1 Januarie 1994 uitgeneem is. Volgens Falkena en Luüs (1998) is dit raadsaam om 'n finansiële adviseur of 'n versekeringsmaatskappy te raadpleeg om seker te maak dat die uitkeerpolis aan die vereistes vir 'n standaardpolis voldoen. Die huidige vereistes vir 'n standaardpolis is kortliks onder meer dat:

- Die polisterym tot uitkering ten minste vyf jaar moet wees;
- Die afkoopwaarde nie 'n sekere bedrag, bereken volgens 'n ingewikkelde formule, moet oorskry nie;
- Premies jaarliks met nie meer as 20% verhoog mag word nie; en
- Slegs een gedeeltelike afkoping (bv. In die geval van ongeskiktheid) en een polislening tydens die termyn van die polis, mag geskied.

Tensy die polis aan hierdie vereistes voldoen, sal dit as 'n *nie-standaardpolis* beskou word, en uitbetalings daaruit sal belas word. Mits die polis in dié geval meer as 5 jaar lank geldig was, sal slegs 'n uitbetaling gedeel deur **n**, met **n** die getal jare, teen die persoon se marginale koers belas word. In die geval van 'n polis wat

minder as 5 jaar geldig was, sal uitbetalings ten volle teen die persoon se marginale koers belas word en sal die res teen die persoon se gemiddelde koers belas word.

2.3.5 Oorgang van salarisverdiener na rentenier

Volgens Falkena en Luüs (1998:9) is die vernaamste vrae wat die meeste amptenare voor aftrede moet beantwoord, die volgende: **“In watter maand van die jaar moet die amptenaar aftree om sy belastingpligtigheid te minimaliseer? Hoeveel van die enkelbedraguitbetalings moet die amptenaar in kontant neem en wat is die belastingimplikasie? Hoe moet die afgetredene ná belaste enkelbedraguitbetalings herbelê ten einde die doelwitte van sy finansiële plan te bereik, en laastens, hoeveel van die totale uitbetalings moet aan die kontraktuele beleggingspoel toegewys word?”** Die outeur is verder van mening dat die belangrikste aspek rakende die aftreedatum belasting is wat op enkelbedrag-aftreevoordele betaalbaar is. Vroman (1994:36) vul die outeur aan en sê dat anders as die gewone LBS-reëls, waar elke bykomende rand wat verdien word teen die afgetredene se marginale belastingkoers belas word, word enkelbedrae uit aftreevoordele teen 'n gemiddelde belastingkoers op 'n volle jaar se inkomste belas. Hy sê aangesien die inkomste gewoonlik minder is na aftrede, is dit die beste om so vroeg as moontlik in die belastingjaar af te tree om die relatief lae gemiddelde belastingkoers so goed as moontlik te benut. Volgens die Financial Mail (1996:60) is Maart kragtens die huidige belastingwetgewing, waarskynlik die beste maand om af te tree.

Die vraag ontstaan baie rondom die enkelbedrag, asook hoeveel die amptenaar in kontant moet neem. Falkena en Luüs (1998:33) is van mening dat vanuit die verskillende aftreebefondsingsmoontlikhede sekere enkelbedrae beskikbaar kan raak naamlik: **“Die een-derde pensioenfondskommutasie; die een-derde uittredingsannuïteitskommutasie; enige voorsorgfonds-enkelbedrag; uitgestelde vergoedingsgratifikasie soos byvoorbeeld verlofuitbetalings en laastens uitkeerpolisuitbetalings.”** Volgens Kelso (1991) is dit altyd die beste om die maksimum bedrag van beskikbare enkelbedrae te neem en die opbrengs te herbelê. Hy sê verder dat enkelbedraguitbetalings belas word teen die hoogste van die gemiddelde belastingkoers van die huidige en voorafgaande jaar van aftrede.

Greengard (1994) is van mening dat aangesien die meeste mense (waarskynlik 95% van renteniers) 'n tekort aan kontraktuele spaargeld ondervind, moet hierdie enkelbedrae eers gebruik word om uitstaande skuld by aftrede te delg, en tweedens om 'n enkelpremie-aftree-annuïteit mee te koop, wat die afgetredene se gemiddelde belastingkoers sal afbring. Die outeur sê verder dat hierdie enkelpremie-aftree-annuïteit, tesame met ander onbetaalde uittredingsannuïteite, die afgetrede van 'n inflasiegekoppelde pensioen vir die res van sy lewe moet voorsien.

Volgens die Public Servant (1995:18) is die herstruktuering van die amptenaar se balansstaat baie belangrik en moet die afgetredene eerstens seker maak dat sy kontraktuele beleggingspoel behoorlik gevestig is. Die outeur meld verder dat dit kan meebring dat die afgetredene effektrustbeleggings te gelde moet maak indien hy te min fondse in die kontraktuele beleggingspoel het. Falkena en Luüs (1998) sê verder dat indien die afgetredene gelukkig is en surplusfondse in die kontraktuele beleggingspoel het, kan hy die surplusfondse deur middel van enkelbedrae na sy diskresionêre beleggingspoel oorplaas. Die outeurs is dit eens dat daar 'n direkte verband bestaan tussen 'n belêde kapitaal en die pensioen wat by aftrede aan die amptenaar uitbetaal kan word. Gyr (1996:40) sê verder dat indien die afgetredene 'n inflasiegekoppelde aftree-inkomste vanaf ouderdom 65 wil verdien, moet sy verlangde jaarlikse inkomste ongeveer 7% van sy aanvanklike belêde kapitaal wees. Dit gebeur dikwels dat die afgetredene se versekeringsmakelaar 'n pensioen voorstel wat aansienlik hoër is, maar dit is heel waarskynlik 'n polis sonder inflasiekoppeling. Polisse van hierdie aard sal aan die begin 'n betreklike hoë inkomste aan die afgetredene bied, maar kan dit uiters pynlike gevolge inhou in die persoon se latere lewe.

2.3.6 Finansiële keuses by aftrede

Die meeste keuses en besluite wat die amptenaar by aftrede neem, hou belangrike belastingimplikasies in en indien die persoon nie die regte strategie volg nie, kan dit daartoe lei dat onnodige belasting op enkelbedrag voordele betaal word. Jordaan en Heystek (1993) sê vanuit 'n belastingoogpunt dit normaalweg vir die amptenaar beter is om die maksimum van sy aftreevoordele in kontant te neem, want die grootste gedeelte van die enkelbedrag kan belastingvry wees. Volgens Rotello en

Cornwell (1994) word die belasbare deel teen 'n gunstiger koers, dus die amptenaar se gemiddelde belastingkoers belas, soos van toepassing op ander inkomste wat in die jaar ontvang is. Die outeur sê verder dat die maandelikse pensioen wat die afgetredene vir die res van sy lewe gaan ontvang, ten volle teen die gemiddelde grenskoers belasbaar is. Die gevaar in hierdie situasie bestaan egter dat sommige pensioentrekkers die kapitaal van die enkelbedrag aan onbenullighede bestee, eerder as om dit vir toekomstige stygende behoeftes en lewenskostes as gevolg van inflasie, te belê.

Volgens Falkena en Luüs (1998:37) het elke afgetredene verskeie opsies wanneer 'n finansiële keuse by aftrede gemaak moet word, en stel dit as volg:

- **"Om die maksimum annuïteit (met die hoogste kontantvloei) te neem, maar met geen minimum gewaarborgde termyn nie – dit sal dus staak wanneer jy te sterwe kom, al sou jou eggenote jou oorleef.**
- **Om 'n effens kleiner annuïteit lewenslank te neem wat ook gewaarborg is om vir 'n minimum termyn van sê 5 of 10 jaar uit te betaal, selfs al kom jy intussen te sterwe.**
- **Om 'n sogenoemde gesamentlike annuïteit te neem wat tot die dood van die langsliewende van die amptenaar en sy gade, sal aanhou.**
- **Om 'n groeiende annuïteit te kies wat met 'n kleiner bedrag begin, maar wat oor die jare met inflasie sal toeneem.**
- **Om 'n sogenoemde "rug-teen-rug skema" te kies waar 'n klein gedeelte van die annuïteit in 'n kapitaalbewaringskema teruggeploeg word."**

Laurie (1989) sê verder dat dit daarop neerkom dat 'n lewenspolis met 'n versekerde bedrag gelykstaande aan die bedrag waarvoor die persoon die annuïteit aankoop, geneem word en dat die afgetredene dan 'n deel van die pensioen terugploeg om die premies op hierdie "kapitaalbewaringspolis" te betaal. Vongs (1995) sê ter aanvulling dat geen mediese ondersoek hiervoor nodig is nie en tot

gevolg het dat die oorspronklike bedrag waarmee die annuïteit aangekoop is, by dood vir die afgetredene se nageslag behoue sal bly.

Greengard (1994:41) stel die finansiële keuse by aftrede as volg: **"After you retire, and are no longer earning an income from your career, you will need to reorganise your investments."** Hy sê verder dat: **"Your income tax will probably be lower, and you will be looking for an increasing income to enable you to keep up with inflation."** Ongelukkig hierteenoor sê die outeur dat: **". . . investments which offer the potential of capital appreciation in an inflationary environment usually yield low incomes."** Butler (1992:15) vul die vorige outeur aan en is verder van mening dat: **"For that reason you will probably be forced to place at least a portion of your capital in fixed interest-bearing investments at the highest rates available."**

Ingevolge die 1997/98 begroting is Falkena en Luüs (1998) van mening dat die **belasting op pensioenfondse** 'n beduidende belastingbasis verteenwoordig en oor die afgelope jare aansienlik belastingverligting geniet. Die outeur sê verder in die 1997-boekjaar is belasting teen 'n koers van 17% gehef op die huur- en rente-inkomste van uitreefondse en lewensversekeraars se onbelaste polishoufondse. Volgens die Financial Mail (1996) is enkelbedragvoordele wat tans deur die Regering en plaaslike owerhede betaal word, belastingvry. Vanaf 1 Maart 1998 word hierdie fondse op dieselfde grondslag as privaatsektorfondse behandel, maar sal gevestigde regte egter beskerm word. Falkena en Luüs (1998) voer verder aan en sê dat daar nog nie gepeuter is met die belastingvrye gedeelte op **privaatsektorfondse** van enkelbedrae wat vir lede van privaatsektorfondse geld nie. Die Regering het ook herhaal dat die huidige belastingvrye bedrag, in die geval van 'n toekomstige wysiging, oor 'n tydperk van 5 jaar uitgefaseer sal word. Dit beteken egter dat werknemers wat oor 6 jaar aftree, nie geag sal word gevestigde regte te hê indien veranderinge wel aangebring word nie. Die outeur sê verder dat 'n ongewenste praktyk ontwikkel het waar oordragte uit openbaresektor-pensioenfondse van plaaslike owerhede en semi-staatsorganisasies bydraes na voorsorgfondse of aftreefondse oorgedra is. Die rede hiervoor is dat dit aansienlike belastingvrye enkelbedrae tot gevolg het en dat tussentydse maatreëls ingestel is om die praktyk onmiddellik te beëindig.

Beleggings wat teen inflasie beskerm word, is oor die algemeen baie veilig, maar daar moet volgens Smith (1992) gewaak word teen skemas wat bemark word deur agente wat hoë kommissie verdien en abnormaal hoë rente bied. Willis (1991:93) sê die afgetredene moet onthou dat **"though tax-free isn't automatically the best investment, it all depends on the rate of return, your own personal marginal tax rate and the rate of inflation."** Die outeur sê verder dat **"the first R2000 of otherwise taxable interest income, is tax-free."**

Die afgetredene sal merk dat beleggings by finansiële instellings wat inkomste genereer, nie die kapitaal beskerm nie en dat die gesamentlike uitwerking van inflasie en belasting die proses aanhelp. Tiffany (1996) sê dat die veiligheid van banke voorkeur geniet by baie mense, maar dit moet aanvaar word dat inflasie hulle kapitaal sal verminder. Hy sê verder dat beleggings by bouverenigings en banke ook relatief hoë rente bied en daar sommige instellings is wat 'n spesiale bonusrente bied aan senior burgers, wat hoër as die normale rente is. Volgens Spears (1996) is dit nie raadsaam vir afgetredenes om hulle geld vir langtermyne vas te belê nie, want die rentekoers kan styg en dan is hulle renteverdienste reeds vasgepen op 'n bepaalde koers. Alpern (1991:31) sê: **". . . the shorter the period you've left to invest, the more you need to save. The longer you save, the less you need to save to accumulate your desired capital."**

Beleggings wat wel met inflasie tred hou is om fondse in effektetrusts, vaste eiendom en eiendomstrust te belê, sodat die moontlike inkomste daaruit in die toekoms by die afgetredene se stygende behoeftes sal aanpas. Koenderman (1989) sê die doel van hierdie tipe beleggings by 'n afgetredene se portefeulje, is om kapitaal te voorsien wat hy eers oor vier tot vyf jaar of langer gaan nodig kry om sy inkomste aan te vul en by inflasie te laat aanpas. Volgens Gyr (1996:40) is daar sekere basiese grondsreëls vir beleggings en stel dit as volg: **"It is important to look at the impact of compound interest – where you receive interest on interest, on your accumulated capital and interest. Compound interest means that you are receiving interest on both your capital and accumulated interest, and that your money is working harder for you."** Die outeur sê die afgetredene moenie oorhaastig wees wanneer beleggingsbesluite geneem word nie en alle aspekte oorweeg en seker maak dat die instansie waar die geld belê gaan word, oor 'n goeie

reputasie beskik. Indien die afgetredene enigsins huiwer oor bestaande advies, moet 'n tweede opinie by 'n objektiewe professionele raadgewer ingewin word.

Volgens Basson (1995:21) is die begrip van risiko van die mees belangrike oorwegings wanneer die afgetrede persoon beleggings kies. Die outeur sê verder dat met betrekking tot 'n belegging dui risiko aan hoe sterk die moontlikheid is dat die persoon sy geld kan verloor. Hoe hoër die opbrengsmoontlikheid, hoe hoër normaalweg ook die risiko. Volgens Jordaan en Heystek (1993) is die belangrikste doel met beleggings om die koopkrag van die persoon se geld te vermeerder. Die outeur sê verder dat dit slegs moontlik is indien die koopkrag vinniger as inflasie kan styg, en dat 'n persoon gedurende sy produktiewe leeftyd homself moet toespits op beleggings wat die potensiaal het om vinniger as die inflasiekoers te styg. Volgens Deming (1994) het beleggings op die aandele- en eiendomsmark reeds op die langtermyn bewys dat hulle aan genoemde vereiste kan voldoen.

Likiditeit, volgens Cronje (1994), beteken dat 'n persoon toegang tot sy geld het en behoort by enige gebalanseerde beleggingsportefeulje en verskeie beleggings ingesluit te word. Volgens Lubbe (1987:23) behoort 'n persoon se beleggingsportefeulje uit die volgende te bestaan: **“n verskeidenheid langtermynbeleggings soos byvoorbeeld pensioen- en voorsorgfondskemas en uittredingsannuïteite, mediumtermyn- beleggings soos uitkeerversekering, eiendom, uitgestelde vergoedingskemas en effektetrusts, en laastens korttermyn beleggings soos kontant en korttermyn deposito's.”** Bevan (1991) vul die vorige outeur aan en sê dat 'n persoon sy beleggingsportefeulje ná aftrede versigtig moet beplan, na aanleiding van die persoon se omstandighede, behoeftes en risikoprofiel. Beleggings in vaste rentedraende deposito's word nie aanbeveel nie behalwe op kleinskaal, bloot om as noodfonds te dien. Volgens Laurie (1989) is die rede hiervoor dat dit na belasting en inflasie 'n negatiewe opbrengs bied en nie die persoon se kapitaal teen inflasie beskerm nie. Die outeur gaan verder en sê dat aangesien inflasie waarskynlik die afgetredene se grootste vyand in die toekoms gaan wees, dit belangrik is dat 'n groot deel van die kapitaal tog op die een of ander manier op die aandele-mark belê moet word. Die outeur is verder van mening dat persone reeds op 'n vroeë ouderdom (Bylaag G) maandeliks in aanvullende beleggings met 'n kompeterende rentekoers moet belê, ten einde tred te hou met

inflasie. Reynolds (1994) sê dat 'n gereelde en konserwatiewe beleggingsprogram in goeie aandele op die Johannesburgse Effektebeurs 'n uitstekende manier is om in Suid-Afrika 'n gesonde neseier vir aftrede op te bou. Jordaan en Heystek (1993:116) stel dit as volg: **"Vir die deursnee afgetredene is 'n belegging in effektetrusts 'n uitstekende medium- tot langtermyn belegging omdat dit nie van die afgetredene tyd, groot kapitaal bedrae of 'n kennis van beleggings vereis nie."** Die outeur is verder van mening dat die afgetredene moet probeer om onder alle omstandighede 'n gebalanseerde beleggingsbenadering te volg en om goeie objektiewe advies te verkry wanneer die persoon onseker is oor 'n belegging wat vir hom aangebied word.

2.3.7 Beleggingstrategie ná aftrede

Laurie (1989:36) sê dit is wenslik om herbeplanning van beleggings te doen, of te laat doen ná aftrede, want dit is die fase wanneer die afgetredene nie meer 'n inkomste uit sy beroep ontvang nie. Volgens die outeur word inkomstebelasting nou van minder belang en moet die afgetredene se inkomste uit beleggings toeneem om die aftree-inkomste met inflasie te laat tred hou.

Lubbe (1987:22) sê dat: **". . . die eerste prioriteit by aftrede is om soveel moontlik uitstaande skuld te delg soos 'n huisverband en afbetaling-verkooptransaksies."** Dit outer voer aan dat die rede hiervoor is dat die rentekoers wat hierop betaal word, gewoonlik hoër is as wat 'n afgetredene op beleggings sal ontvang. Dit beteken kortliks dat die afgetredene hierdeur 'n belastingvrye opbrengs gelykstaande aan die hoë rentekoers op hierdie skulde verdien. Volgens Lohse (1993) sal die uitstaande afbetalingstermyn van 'n huisverband met sowat 50% verkort wanneer 'n persoon die afbetaling op sy verbandlening met 10% verhoog. Havard (1991) is verder van mening dat dit teweeg sal bring dat die afgetredene 'n addisionele kontantvloei het wanneer die huisverband afgelos word vóór die afbetalingstermyn verstryk. Jordaan (1993) sê dit is raadsaam om hierdie voordeel weer met oorleg te herbelê, anders is hierdie voordeel verlore waaraan die afgetredene so hard gewerk het. Die tydperk waarvoor die afgetredene voorsiening moet maak verskil na gelang van ouderdom, gesondheidstoestand en van geslag. Hamp-Adams en Middleton (1992) sê dat beleggings wat teen inflasie beskerm is,

normaalweg 'n lae inkomste bied en dat die amptenaar verplig is om minstens 'n deel van die geld in vaste rentebeleggings te plaas wat die hoogste lopende inkomste sal bied. Die outeur sê dat die nadeel hierteenoor is dat die rente op hierdie vastebeleggings onderhewig is aan belasting. Die Financial Mail (1996:60) sê dat: **"The retirement capital that you are able to accumulate will depend on factors such as the amount you invest, the period over which you invest it, the rate of growth of your investment and the effect of tax on the growth of your investment."**

2.3.8 Gebrek aan inkomste ná aftrede

Alpert (1993) sê wanneer 'n amptenaar by aftrede besef dat hy te min inkomste voorsien het, moet hy eenvoudig uitkom met dit wat hy bymekaar gemaak het, óf het die afgetredene die keuse om sy inkomste te probeer vermeerder, óf om uitgawes te besnoei.

Bevan (1991) voer aan dat daar verskeie maniere is om inkomste na aftrede aan te vul. By die oorweging van 'n **heelydse of deelydse werk** is dit belangrik dat die amptenaar die nodige berekening doen vóór aftrede. Indien die amptenaar van 'n addisionele inkomste afhanklik gaan wees, dit raadsaam is om met die huidige werkgewer daaroor te gesels en watter moontlikhede daar miskien in die organisasie vir 'n deelydse werk bestaan. Ten opsigte van hierdie aspek sluit Fowler (1989) by hierdie outeur aan en sê dat die alternatief is dat die afgetredene homself aan die mark en by vriende bekendstel, asook by voormalige kollegas en sakekennisse uitvind oor 'n geskikte betrekking en waar sy vermoëns die beste benut sal word. Dit is volgens die outeur belangrik om 'n professionele beskrywing van ervarings te kan voorlê deur 'n opgedateerde curriculum vitae op te stel wat inligting soos ouderdom, opleiding en kwalifikasies, vorige betrekking beklee, taakvermoëns, gesondheid en die nodige verwysings bevat. Aanvullend hierby sê die Public Servant (1995) dat 'n ekstra werk na aftrede altyd voordelig is en bly die afgetredene op hierdie manier aktief in die gemeenskap wat help om nuwe vriendekringe op te bou.

Volgens Goodman (1997) is **vryskutwerk** nog 'n alternatief om 'n inkomste ná aftrede aan te vul en sê verder dat nét hierdie persoon weet oor watter vermoëns hy beskik en die aard van diens wat die afgetredene teen 'n bepaalde prys aan die gemeenskap kan bied. Hierteenoor word afgetrede persone volgens Barron (1995:43) nie aangeraai om hulle **eie onderneming** ná aftrede aan te pak nie, want die risiko is groot om kapitale verliese te ly en dit harde werk, lang ure en baie inspanning verg. Die outeur sê verder dat indien die afgetredene 'n eie onderneming sou oorweeg, moet hy iets probeer waarvoor daar 'n leemte in die mark is en waarvoor hy nie baie kapitaal benodig nie. Hy is verder van mening dat dit ook die beste is om 'n eie onderneming vanaf die huis te bedryf, vanweë die beperkte oorhoofse kostes en die feit dat die afgetredene se risiko heelwat laer is.

Lohse (1993) verwys dat **jaargeld** 'n manier is waar die afgetredene se kapitaal in paaiemente terugbetaal word, tesame met rente op die verminderde balans. Volgens Lohse word die paaiemente bepaal op grond van die afgetredene se ouderdom, oorblywende verwagte lewensduur en verwagte toekomstige rentekoerspatrone. Greengard (1994:42) ondersteun die vorige outeur se standpunt en sê verder op hierdie wyse sal die afgetrede amptenaar die versekering hê van 'n relatiewe hoë inkomste wat grotendeels belastingvry sal wees vir die res van die persoon se lewe, alhoewel die kapitaal in die proses opgebruik word. Freeman (1996:492) stel dit as volg: **"Dit is baie belangrik om te onthou dat hierdie geld vir 'n gelukkige aftrede baie meer werd is as om dit aan 'n erfposisie vir kinders af te staan."** Die outeur sê verder dat 'n ander alternatief vir die afgetredene om inkomste aan te vul is om sy huis te verkoop en na 'n kleiner woning of woonstel te verhuis waar die onderhoudskoste baie laer is as in 'n groot huis met 'n tuin. Die wins wat gemaak word op die woning, kan in 'n vaste belegging met 'n hoë opbrengs belê word.

Volgens Hamp-Adams en Middleton (1992) is daar verskeie metodes om **uitgawes te beperk** ná aftrede en kan die afgetredene uitgawes besnoei deur sy lewenspatroon te verander en op verskeie items bespaar deur metodes aan te kweek om geld meer oordeelkundig aan te wend. Volgens die outeur is dit nodig dat die afgetredene homself sal inperk met die opstel van 'n daaglikse begroting,

sodat presies kontroleer kan word waar moontlik 'n verdere besparing ingebou kan word om uitgawes te besnoei.

Jordaan en Heystek (1993:146) stel dit as volg: **"'n Begroting sal ook die afgetredene instaat stel om presies te bepaal hoe om geld te bestee, en dan te bepaal op watter van die uitgawes besnoei kan word en watter uitgawes onnodig is."**

2.3.9 Samevatting

Jordaan (1990:106) sê: **"Decide how to allocate your available capital at retirement, and look carefully at your investment strategy. Your cash flow should be well-adapted to your needs through your entire retirement period especially with regards to an increasing cost of living due to inflation."** Die outeur voer verder aan dat die amptenaar moet seker maak oor die inhoud van die reëls van die betrokke pensioenfonds en van enige ander aftreefondse waarop die persoon geregtig is by aftrede, en sy finansiële situasie hiervolgens moet beoordeel deur sover moontlik te probeer om alle uitstaande skulde te vereffen. Dit is volgens Barkai et al (1988) belangrik dat die amptenaar se beleggingstrategie ná aftrede moet wees om geen skuld te hê nie, om 'n gereelde inkomste te verseker, groeiende beleggings te hê en laastens om oor voldoende likiditeit te beskik. Bevan en Thompson (1991:38) vul die outeur aan en sê dat: **"Make long-term investments which will mature slightly before, at or after retirement. Such investments may have tax advantages and may prove to be a good hedge against inflation."** Langtermynbeleggings, waarvan die termyn verstryk kort voor aftrede of net daarna, hou gewoonlik die voordeel in dat dit beter teen inflasie beskerm is en belastingvrye kapitaalgroei gee.

Deming (1994) sê dit is belangrik om presies op die regte tyd van die jaar af te tree omdat dit belangrike belastingimplikasies kan inhou. Die outeur sê verder dat dit belangrik is om in samewerking met 'n kundige raadgewer te besluit hoeveel van sy pensioen- of ander aftreefondse in die vorm van 'n enkelbedrag uitbetaal moet word, en hoeveel die afgetredene in die vorm van 'n maandelikse pensioen wil ontvang, sonder om sy lewenstandaard te verlaag. Fowler (1989) sê verder dat die

belegging van kontantfondse en –vloei deeglik beplan moet word sodat dit vir die volle duur van aftrede in die afgetredene se behoeftes sal voorsien en sal tred hou met inflasie. Die afgetredene moet deurgaans metodes ondersoek om sy inkomste te verhoog indien dit blyk dat sy kontantvloei begroting te kort gaan skiet, of alternatiewe metodes ondersoek om uitgawes te besnoei. Koenderman (1989:39) sê: **“As people often live as many years in retirement as they spent on their careers, the greatest dilemma is how to increase income as well as capital during their non-earning retirement years. This can be achieved to some extent by leaving funds to grow in the retirement fund until the last possible moment, and then forward planning with annuities. But again, it presupposes adequate funds in the beginning. The cost of delay by only one year of retiring into a funding arrangement could result in a 15% drop in the final fund value. It is therefore never too early to start!”**

HOOFSTUK 3

METODIEK

3.1 INLEIDING

Rakende die metodiek, bevat hierdie hoofstuk 'n volledige uiteensetting van die tipe ondersoek wat onder afgetrede amptenare en toekomstige aftredes binne plaaslike owerhede in die Wes-Kaap geloods is, asook die metodes wat gevolg is om die volgende stappe moontlik te maak:

- die doelstellings soos reeds in hoofstuk 1 genoem, en
- die inwin van data om te bepaal op watter grondslag aspekte soos weergegee in die literatuuroorsig in hoofstuk 2, naamlik die sielkundige voorbereiding tot aftrede, die finansiële voorsiening vir aftrede en die finansiële strategie vóór en ná aftrede bepaal is.

Voordat die insamelingsproses van data van stapel gestuur is, is daar gekyk na die grootte van die populasie wat betrokke is, die besluit op die spesifieke steekproef, die keuse van die ontwerp, asook die toetsing van die meetinstrument en werkwyses wat gevolg is; die werklike insameling van data; die wyse hoe resultate verkry is asook die verwerking van hierdie resultate en die bevindings wat vanuit die inligting verkry is.

Deur te verwys na 1.3.4 op bladsy 7 van hoofstuk 1, lyk die hipotese vir hierdie navorsing as volg:

H_A - Die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning sal beter finansiële voorsiening vir afgetrede amptenare binne plaaslike owerhede daarstel.

H_0 - Die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning sal nie beter finansiële voorsiening vir afgetrede amptenare binne plaaslike owerhede daarstel nie.

Data is ingewin om te bepaal tot watter mate die nodige voorbereiding tot aftrede binne plaaslike owerhede in werking is, asook of die werkgewer enige bydrae lewer in hierdie voorbereidingsproses vir aftrede.

3.2 INWIN VAN DATA

3.2.1 Teikenpopulasie

Die teikengroep sluit alle plaaslike owerhede binne die Wes-Kaapstreek in wat lede van die Kaapse Gemeenskaplike Pensioen-/Aftreefonds is. Vir die doel van hierdie studie is die teikenpopulasie geïdentifiseer as verteenwoordigend te wees van persone wat ten tye van die ondersoek voltydse werkende amptenare en afgetrede amptenare binne plaaslike owerhede is en was, binne die Wes-Kaapstreek. Plaaslike Owerhede wat die populasie gevorm het was binne die jurisduksie van die Weskus, Breërivier, Wynland, Overberg, Suid-Kaap, Sentraal- en Klein-Karoo.

Probleemareas wat by die afbakening van hierdie populasie na vore gekom het is dat slegs die C-inkomstegroep (R45 000,00 tot R95 000,00 salaris/jaar) vir die ondersoek genader is om 'n moontlike beter reaksiesyfer te bewerkstellig. Plaaslike Owerhede **buite** die Kaapse Metropool is gebruik om die Wes-Kaap te verteenwoordig. Die rede hiervoor is om 'n meer verteenwoordigende groep van amptenare in te sluit en 'n meer verteenwoordigende en ewekansige steekproef te bewerkstellig.

Die teikenpopulasie van die ondersoek kan dus beskryf word as alle amptenare (mans en vroue) in die Wes-Kaapstreek (Nie-Metropool), wat binne 'n plaaslike owerheid werksaam is of was met 'n inkomste van R45 000,00 per jaar en hoër.

3.2.2 Steekproeftrekking

Aangesien lidmaatskap by die Kaapse Gemeenskaplike Pensioen-/Aftreefonds verpligtend is vir alle amptenare binne plaaslike owerhede, is dit moontlik by benadering om die aantal respondente te bepaal. Vanweë inligting tot die navorser se beskikking is daar besluit dat 'n steekproefgrootte van ongeveer 42 plaaslike owerhede 'n verteenwoordigende weergawe van die werklike situasie binne die Wes-Kaap sal aandui.

Die teikenpopulasie is redelik wyd versprei en vanweë ekonomiese oorwegings was dit onmoontlik om die hele populasie by die ondersoek te betrek. Daar is gevolglik besluit om 'n toepaslike verteenwoordigende en ewekansige steekproef vanuit die populasie te verkry wat die eienskappe wat tipies aan die teikenpopulasie is, sou weerspieël.

Die besluit op 'n steekproefgrootte van ongeveer 42 plaaslike owerhede is op grond van die volgende geneem. Met 'n waargenome steekproefgrootte van 200 respondente, dit wil sê 'n 100% respons, sou die wydste 95% vertrouensinterval van 'n proporsie $\pm 7\%$ wees. By 'n 75% respons, dit wil sê 150 respondente is hierdie interval $\pm 8\%$. Met 'n 50% respons, dit wil sê 100 respondente is hierdie interval $\pm 10\%$. Om dus toe te laat vir 'n respons minder as 100% en nogtans 'n vertrouensinterval met wydte van minder as $\pm 10\%$ te kry, is besluit om 200 vraelyste uit te stuur.

Met die hulp van personeelbeamptes by die onderskeie plaaslike owerhede is name van amptenare verkry wat binne die volgende 5 jaar aftree-ouderdom sal bereik, asook amptenare wat minder as 5 jaar gelede reeds afgetree het. Inligting van afgetrede amptenare is verkry vanweë voortgesette lidmaatskap van afgetrede amptenare by die mediese hulpfonds vir plaaslike owerhede. Van elke betrokke plaaslike owerheid is 'n lys van 30 lede met adresse vanuit hierdie genoemde steekproef verkry en aan die navorser gestuur. Bykomend hiertoe kon alle gegewe inligting bevestig word by die Kaapse Gemeenskaplike Pensioen-/Aftreefonds en Mediese Hulpfonds vir Plaaslike

Owerhede na voorafverkreë toestemming van elke fonds se Hoof-Uitvoerende Beampte.

3.2.3 Keuse van meetinstrument

Die primêre insameling van data het geskied deur vraelyste aan die reeds geïdentifiseerde amptenare en afgetrede amptenare uit te stuur. Onderhoude is nie as alternatiewe metode oorweeg nie, vanweë die koste implikasies betrokke by die proses en die geografiese verspreiding van die steekproef. Vraelyste is uitgestuur met gefrankeerde koeverte wat respondente gebruik het om die voltooides vraelyste terug te versend. Die navorser het aanvaar dat respondente geskoold is en sou dus in staat wees om die vrae te verstaan en korrek te interpreteer. Respondente sou ook oor die nodige kennis en ervaring beskik om die vraelys op so 'n wyse in te vul dat die data wat verlang word, maklik verkry sal word.

Om in staat te wees om die afwesigheid van die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning te bepaal, is inligting vanuit vraelyste geanaliseer.

3.2.4 Ontwerp van vraelys

Daar is besluit, na deeglike oorweging en 'n omvattende literatuurstudie, om die data wat deur die vraelyste ingewin moes word in drie afdelings te verdeel, en wel soos volg: Algemeen, Voorbereiding en Aftreebeplanning. 'n Afskrif van die vraelys wat aan respondente uitgestuur is, is aangeheg as Bylae H.

Die algemene afdeling aan die begin van die vraelys het hoofsaaklik ten doel gehad om biografiese inligting oor respondente sowel as die plaaslike owerheid waar hulle werksaam is en was, te bekom. Vrae in hierdie afdeling het, onder andere, aspekte gedek rakende respondente se kwalifikasies, jare diens by die plaaslike owerheid, die afdelings waarin die amptenaar werksaam is en was, asook die permanente woning vóór en ná aftrede. Vrae rakende die plaaslike owerheid het aspekte ingesluit soos die

maandelikse inkomste, die grootte van die plaaslike owerheid en ten laaste of amptenare voorligting verkry het van plaaslike owerhede rakende aftreebeplanning. Hierdie vrae is so algemeen van aard dat respondente dit oor die algemeen maklik vind om hierdie tipe vrae te beantwoord en dit gee aan die respondent die vrymoedigheid om die res van die vraelys met die nodige selfvertroue te voltooi.

Die tweede afdeling van die vraelys het vrae bevat soos aspekte binne die betrokke plaaslike owerheid wat op hulle van toepassing is of was. Hoofsaaklik het hierdie vrae ten doel gehad om te bepaal of die voorbereiding tot aftreebeplanning wel in die onderskeie plaaslike owerhede in werking is, indien wel, hoe en deur wie dit aangebied en toegepas word, hoe die inligting tot die plaaslike owerheid se beskikking aangewend word, en laastens hoe die afwesigheid van genoegsame voorbereiding daarvan deur respondente ervaar word (Oppenheim; 1992).

Afdeling drie is op dieselfde wyse as die tweede afdeling benader, maar in hierdie geval sóos van toepassing op aftreebeplanning binne plaaslike owerhede. Die vrae in hierdie afdeling het ten doel gehad om te bepaal of daar formele aftreebeplanning by plaaslike owerhede in werking is, indien wel, hoe en deur wie dit toegepas word en of daar 'n gebrek aan kundige amptenare is om aftreebeplanning in die proses aan te spreek. Hoewel daar voorsien is dat respondente miskien nie so geredelik oor al die data sou beskik nie, is hierdie afdeling nogtans ingesluit omdat dit baie waardevolle data rakende hierdie aangeleentheid sou kon verskaf.

Ten einde te verseker dat alle respondente die vrae korrek verstaan en interpreteer, is 'n gestruktureerde vraelys in die hede en verlede tyd aan respondente uitgestuur, waar hulle gegewe opsies binne 'n voorgestelde raamwerk moes selekteer. Heelwat van die vrae was so gestel dat respondente antwoorde moes verskaf op vrae soos wat dit op hulle persoonlik van toepassing is, terwyl ander vrae gewissel het van óf 'n eenvoudige keuse tussen JA of NEE, óf 'n keuse van GLAD NIE of BAIE BESLIS, of 'n spesifieke keuse uit 'n aantal gespesifiseerde items wat in die vraag gelys is. Respondente is die

geleentheid gebied in sekere gevalle om verdere opsies aan te dui en hulle eie kommentaar te lewer.

3.2.5 Toetsing van vraelys

Ten einde te verseker dat die vraelyste so opgestel is sodat dit deur amptenare korrek verstaan en geïnterpreteer sou word, is vyftien amptenare vanuit die teikenpopulasie genader om 'n oefenlopie te doen voordat vraelyste uitgestuur is. Amptenare vanuit die navorser se onmiddellike omgewing is gekies en versoek om die vraelyste te voltooi en sodoende moontlike leemtes uit te wys. Die oefenlopie was egter baie suksesvol en respondente het feitlik geen probleme gehad om die vrae te beantwoord nie en die vraelyste is met gemak voltooi. Voordat die finale kopie versend is, is geringe wysigings wel aangebring waar respondente 'n mate van onsekerheid ervaar het.

Benewens die uitsorteer van probleemareas het die oefenlopie die navorser gehelp om te bepaal hoe lank dit sou neem om die vraelys te voltooi. Die vooraf toetsing het getoon dat respondente 'n maksimum van 20 minute sou benodig om die vraelys deeglik te voltooi.

3.2.6 Werkswyse

Selfverduidelikende vraelyste is aan 205 persone gestuur wat deur die steekproeftrekking geïdentifiseer is. Elke vraelys is met 'n dekkingsbrief vergesel wat die doel van die studie uiteensit en respondente se samewerking versoek. Die dekbrieff is aan die einde van die tesis aangeheg as Bylae I.

Respondente kon die vraelyste invul sonder om hulle identiteit bekend te maak, maar kon aan die einde van die vraelys hulle persoonlike besonderhede aandui om die resultate van die studie te bekom. Ongeveer sewe weke is toegelaat om die vraelyste te voltooi waarna die respondent dit aan die navorser kon terugversend met 'n gefrankeerde koevert. Na die verstryking van die sperdatum is 'n redelike tyd van 'n

verdere drie weke toegelaat om voorsiening te maak vir verdragings in die aflewering van pos. Vanuit die 205 vraelyste wat uitgestuur is, is drie vraelyste teruggestuur waarvan die adresse onbekend was.

3.2.7 Terugvoering

Uit die totaal van 205 vraelyste wat uitgestuur is, is 179 terugontvang wat 87% van die steekproef verteenwoordig. Alle vraelyste wat teruggestuur was, is volledig ingevul, maar nie alle vrae is heeltemal korrek geïnterpreteer nie. Dit is egter nog steeds op so 'n wyse deurgegee dat die navorser wel kon aflei wat die respondente se bedoeling was. Oor die algemeen is die vraelyste netjies en volledig voltooi. 'n Goeie reaksie van die respondente was die feit dat heelwat addisionele kommentaar gelewer is op die vraelyste, en heelwat respondente graag die resultate van die navorser wou bekom.

Dieselfde vraelys is aan beide tipe respondente, naamlik amptenare wat nog moet aftree en amptenare wat reeds afgetree het, uitgestuur. Uit die totaal van 179 vraelyste wat terugontvang is, resorteer 59% van die respondente in die groep wat nog moet aftree en 41% van die respondente in die groep wat reeds afgetree het. Resultate word regdeur hoofstuk 4 dienooreenkomstig weergegee.

3.2.8 Verwerking van data

Alle vraelyste wat terugontvang is, is deur middel van die Excell rekenaarpakket gerekenariseer. Foute is tot die minimum beperk en sover moontlik uitgeskakel deurdat die ingevoerde data deeglik gekontroleer is. Hierdie inligting is nadat dit in die rekenaar gevoer en gekontroleer is, na Kwikstat formaat omskep om vergelykings en statistiese berekeninge moontlik te maak. Die Excell rekenaarprogram is verder gebruik om die grafiese en visuele voorstellings te maak.

3.2.9 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is aandag gegee aan die samestelling van die populasie, die probleme wat met die samestelling hiervan ondervind is, asook die wyse waarop hierdie probleme hanteer is. Vervolgens is aandag gegee aan die steekproeftrekking, die keuse van die meetinstrument, asook die ontwerp en toetsing van die vraelys. Daaropvolgend is die werkswyse bespreek wat die navorser gebruik het om data in te samel asook die metodes hoe dit verwerk is.

Die resultate verkry vanuit die vraelyste, sal in Hoofstuk 4 volledig aangebied word.

HOOFSTUK 4

RESULTATE

4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk is daar gepoog om die response vanuit die vraelyste sover moontlik visueel uit te beeld sodat resultate makliker waarneembaar is. Deurgaans word geen gevolgtrekkings gemaak nie, slegs waar van toepassing, sal sekere uitstaande kenmerke, ooreenkomste, verwantskappe en verskille bespreek word.

Daar is besluit om die resultate van die ondersoek, wat op die response van die vraelys gebaseer is, meer sinvol aan te bied deur dit in dieselfde vorm en volgorde te bespreek soos wat dit in die vraelys voorkom. Die nommers van vrae uit die vraelys word dus net so behou en regdeur hierdie hoofstuk in dieselfde volgorde bespreek. Omvattende besprekings is tot die minimum beperk deur die gebruik van tabelle, staafdiagramme en/of sirkeldiagramme.

In hierdie hoofstuk is daar by die ontleding van die response gebruik gemaak van 'n 95% betroubaarheidsinterval in gevalle waar slegs 'n **JA** of **NEE** respons op vrae vereis is. Die betroubaarheidsinterval word in al hierdie gevalle direk ná die persentasie in hakkes aangedui. Die betroubaarheidsinterval beteken dat indien 'n groot aantal steekproewe getrek sou word en 'n 95% betroubaarheidsinterval op elke steekproef gekonstrueer word, hierdie intervale die werklike populasiewaarde in 95% van die gevalle dek.

4.2 RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

Die nommers van die vrae, sowel as die vrae wat in die vraelys gestel is, is in die oorspronklike vorm behou om verdere verwysings te vergemaklik. Elke vraag word in 'n gekursde blokkie aangedui sodat onnodige verwarring uitgeskakel kan word. Die numering in Hoofstuk 4 is egter in ooreenstemming met al die inligting in die res van die hoofstuk. Sirkeldiagramme, staafdiagramme en tabelle is ook onder Hoofstuk 4 genommer en gelys, en numering hiervan geskied deurlopend in die hoofstuk, ongeag die afdeling waaronder dit resorteer.

4.2.1 Afdeling 1 : Algemeen

Die vrae in hierdie afdeling is volledig deur alle respondente beantwoord. Resultate in hierdie afdeling is deurgaans gebaseer op die response van 179 respondente. By vrae waar respondente meer as een opsie as antwoord kon kies, soos dit op hulle persoonlik van toepassing is, is response op so 'n wyse verwerk dat die inligting verteenwoordigend is van die 179 respondente wat die vraelys voltooi het. Vanuit die 179 respondente ressorteer 105 in die groep wat nog steeds werksaam is binne plaaslike owerhede en 74 van die respondente in die groep wat nog moet aftree. Antwoorde op vrae van amptenare wat steeds werksaam is en werksaam was by plaaslike owerhede, is as 'n eenheid hanteer by die verwerking van inligting.

VRAAG 1.1 : Noem die Plaaslike Owerheid waar u werksaam is/waar u werksaam was?

Aangesien respondente by meer as een **plaaslike owerheid werksaam** kon wees, is 211 response aangeteken. Hierdie response is individueel ontleed en gegroepeer om die posisie van 179 respondente uit te beeld. Die resultaat van hierdie groepering en ontleding word in Tabel 4.1 op die volgende bladsy aangetoon.

Een en twintig persent van die respondente het getoon dat hulle werksaam is by munisipaliteite, 10,6% werksaam by afdelingsrade en 26,3% by streeksdiensterade. In die volgende drie kategorieë, naamlik plaaslike oorgangrade, distrikrade en plaaslike rade is daar onderskeidelik 15,6%; 20,1% en 5,6% van die respondente werksaam.

Ter agtergrond kan genoem word dat afdelingsrade vervang is deur streekdiensterade, en streekdiensterade op hulle beurt weer deur distrikrade. Van die drie rade is slegs distrikrade nog aktief binne plaaslike owerhede. Distrikrade funksioneer as oorhoofse liggaam binne 'n betrokke regsgebied wat verskeie munisipaliteite insluit. Munisipaliteite op sy beurt is weer in 1998 vervang deur plaaslike oorgangrade.

TABEL 4.1 : PLAASLIKE OWERHEDE WERKSAAM

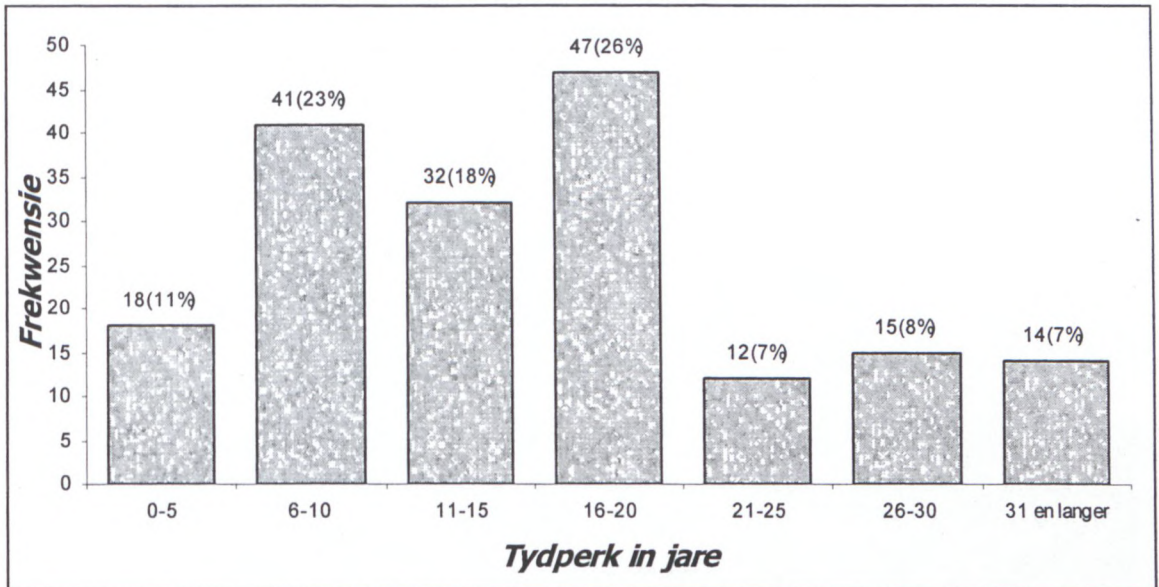
Plaaslike Owerheid	Aantal	%
Munisipaliteit	39	21.8%
Afdelingsraad	19	10.6%
Streeksdiensteraad	47	26.3%
Plaaslike Oorgangsraad	28	15.6%
Distrikraad	36	20.1%
Plaaslike Raad	10	5.6%
TOTAAL	179	100%

As Tabel 4.1 bestudeer word, is dit duidelik dat respondente redelik eweredig by munisipaliteite, streeksdiensterade en distrikrade werksaam is. Alhoewel heelwat laer persentasies deur respondente aangedui is by afdelingsrade, plaaslike oorgangsrade en plaaslike rade, is die verspreiding eweredig. Die grootste groep respondente (26,3%) ressorteer onder streeksdiensterade terwyl die kleinste groep (5,6%) ressorteer onder plaaslike rade.

VRAAG 1.2 : Hoe lank is / was u werksaam by die betrokke plaaslike owerheid, soos genoem in vraag 1.1?

Figuur 4.1 op die volgende bladsy toon die **tydperk** (in jare) wat respondente werksaam is en was binne plaaslike owerhede baie duidelik aan.

Vir die beantwoording van hierdie vraag is die tydperk in jare in sewe kategorigroottes ingedeel. Respondente moes gevolglik die mees toepaslike opsie selekteer. Figuur 4.1 op die volgende bladsy gee 'n duidelike beeld van die verspreiding van die respondente tussen die verskillende tydperk in jare. Vraag 1.2 is gebaseer op die response van 211 respondente, wat individueel ontleed en gegroepeer is om die posisie van die 179 respondente uit te beeld.

FIGUUR 4.1 : TYDPERK WERKSAAM BY PLAASLIKE OWERHEDE

Elf persent van die respondente het betreklik min jare diens by plaaslike owerhede, daarenteen het 7%, 8% en 7% van die respondente 'n eweredige verspreiding getoon van 21 tot 31 jaar en langer diens binne plaaslike owerhede. Vanuit die gegewens in Figuur 4.1 toon 31% van die respondente wat nog werksaam is aan dat hulle tussen nul en 15 jaar diens binne plaaslike owerhede het, terwyl 27 (15%) van die respondente aandui dat hulle reeds tussen 16 en 20 jaar diens binne plaaslike owerhede het. Slegs 24 (13%) van die respondente wat nog werksaam is binne plaaslike owerhede dui aan dat hulle reeds tussen 21 en 31 jaar diens binne plaaslike owerhede het. 'n Verdere 23%, 18% en 26% respondente toon dat hulle tussen 6 en 20 jaar diens by plaaslike owerhede het wat redelik eweredig versprei is.

VRAAG 1.3 : Geslag

Tabel 4.2 op die volgende bladsy toon dat 62% van die respondente manlik is, waarvan 65 nog aktief werksaam is en 38% van die respondente vroulik is, waarvan 40 nog aktief werksaam binne plaaslike owerhede is. Manlike respondente domineer egter die ontleding in tabel 4.2.

TABEL 4.2 : GESLAG VAN RESPONDENTE

MANLIK	111	62%
VROULIK	68	38%
TOTAAL	179	100%

Manlike respondente word normaalweg aan 'n breër spektrum van aftreebeplanning blootgestel en daarom word die geldigheid van die data nie bevestig nie. Die feit dat byna dubbeld van die respondente manlik is, behoort nie die geldigheid van die data te beïnvloed nie omdat die samestelling van manlike en vroulike werknemers by plaaslike owerhede basies dieselfde is.

VRAAG 1.4 : Huwelikstatus

Tabel 4.3 hieronder toon in watter **huwelikstatus** respondente kategoriseer. Honderd en nege (61%) van die respondente is getroud, terwyl 'n verdere 22 (12%) ongetroud is. Hierteenoor is 27 (15%) van die respondente egter weduwees en 21 (12%) wewenaars.

TABEL 4.3 : HUWELIKSTATUS VAN RESPONDENT

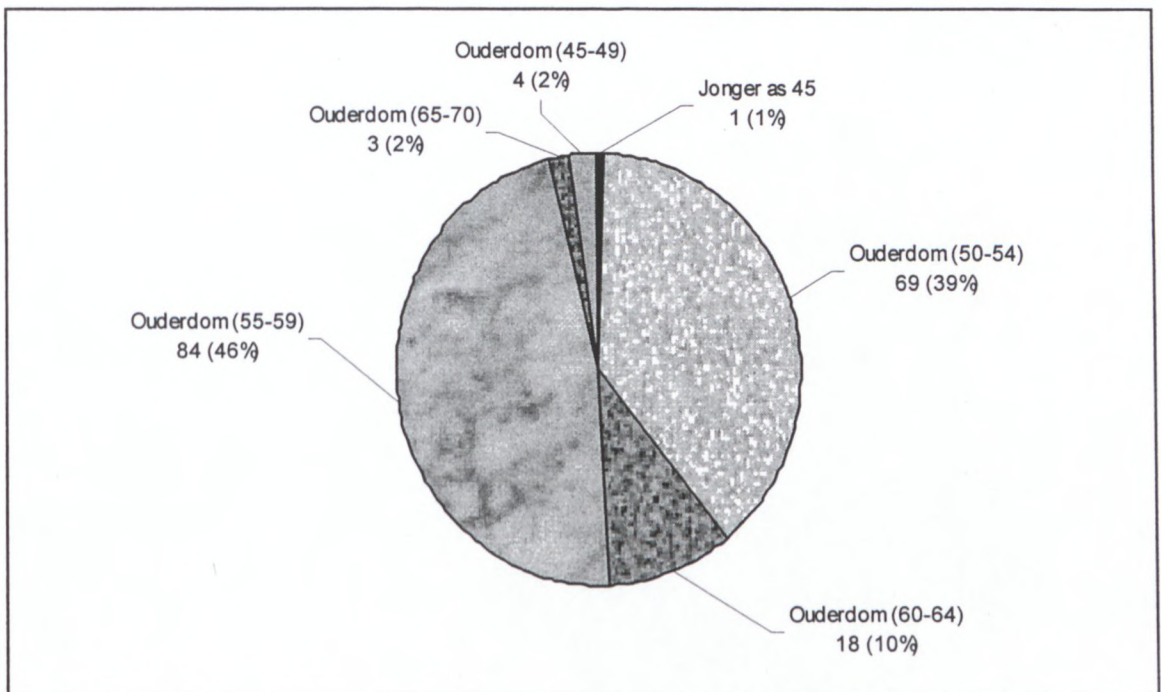
Getroud	109	61%
Ongetroud	22	12%
Weduwee	27	15%
Wewenaar	21	12%
TOTAAL	179	100%

Die 61% wat in Tabel 4.3 aandui dat respondente getroud is, domineer die res van die kategorieë. As Tabel 4.3 bestudeer word, is dit duidelik dat respondente redelik eweredig by ongetroud, weduwee en wewenaar versprei word.

VRAAG 1.5 : Ouderdom

Figuur 4.2 toon dat respondente tussen die **ouderdom** 50 – 54 (39%) en 55 – 59 (46%) jarige ouderdom die grootste persentasie van die 179 respondente reflekteer. Sowat twee derdes (61%) van die respondente wat die vraelyste voltooi het is getroud en 39% van die respondente is in die kategorieë ongetroud, weduwee en wewenaar. Die resultaat van hierdie groepering word in Figuur 4.2 saamgevat.

FIGUUR 4.2 : OUDERDOM VAN RESPONDENT



Figuur 4.2 gee 'n visuele voorstelling van die verspreiding van die 179 respondente wat by die ondersoek ingesluit is. Volgens hierdie ontleding is 'n klein aantal respondente jonger as 45 (1%), 'n verdere 2% tussen ouderdom 45-49 en sowat 2% tussen ouderdom 65-70. Volgens die ontleding is tien persent van die respondente tussen ouderdom 60-64. Sowat 85% van die respondente val in die 50-59 jarige ouderdom kategorie.

VRAAG 1.6 : In watter departement is/was u werksaam by die plaaslike owerheid genoem in Vraag 1.1?

Vir die beantwoording van hierdie vraag is vyf **departemente** gelys waaruit 'n seleksie gemaak moes word. Voorsiening is gemaak vir 'n sesde groep indien 'n respondent nie onder die eerste vyf departemente geklassifiseer kan word nie. Die response op vraag 1.6 word in Tabel 4.4 uitgebeeld, ten einde die response op hierdie vraag te meet en te bepaal hoe verteenwoordigend respondente in die onderskeie departemente binne plaaslike owerhede is.

TABEL 4.4 : DEPARTEMENT WERKSAAM

Administrasie	40	22.3%
Finansies	26	14.5%
Paaie	46	25.7%
Gesondheid	47	26.3%
Watervoorsiening	18	10.1%
Ander	2	1.1%
TOTAAL	179	100%

Met die uitsondering van twee respondente wat onder 'ander' resorteer, kon die res in die kategorieë soos voorsien, inpas. Die Departement Gesondheid is deur die grootste aantal respondente, naamlik 26,3% geselekteer, gevolg deur dié van Paaie met 25,7% en Administrasie met 22,3%. Die Departement Finansies is deur 14,5% van die respondente gekies, gevolg deur 10,1% in die Departement Watervoorsiening. Drie-en-neentig van die respondente wat steeds werksaam is binne plaaslike owerhede dui aan dat hulle werksaam is binne die departemente administrasie, finansies, paaie en gesondheid terwyl 12 (11%) van die respondente aandui dat hulle werksaam is in die departement watervoorsiening en ander afdelings.

VRAAG 1.7 : Watter pos beklee u tans/het u beklee?

Hierdie was 'n redelike mate van 'n ope vraag en kon respondente vanuit die sestien kategorieë kies **watter pos** binne plaaslike owerhede beklee is. Slegs twee (1,1%) van die respondente het nie in die sestien kategorieë ingepas nie vanweë die feit dat hulle kontrakwerkers is. Die twee respondente toon wel aan dat hulle in die administratiewe vleuel van plaaslike owerhede werksaam is.

TABEL 4.5 : POS BEKLEE

Administrasie	36	20.1%
Ambag/Operateur	7	3.9%
Behuising	2	1.1%
Beskermingsdienste	18	10.1%
Ambulansdienste	16	8.9%
Brandweerdienste	6	3.4%
Wetstoepassing	1	0.6%
Verkeersdienste	8	4.5%
Boubeheer	14	7.8%
Dataverwerking	3	1.7%
Gesondheidsdienste	13	7.3%
Ingenieurs	11	6.1%
Stadsbeplanning	3	1.7%
Waterversorging	16	8.9%
Stadstesourier	18	10.0%
Parke en Rekreasie	5	2.8%
Ander	2	1.1%
TOTAAL	179	100%

Tabel 4.5 toon dat 20,1% van die respondente werksaam is in die Departement Administrasie. Daarenteen is 18 (10%) van die respondente werksaam in die Stadstesourier Departement. Die res van die respondente is werksaam in

ambag/operateur (3,9%), behuising (1,1%), beskermingsdienste (10,1%), ambulansdienste (8,9%), brandweerdienste (3,4%), wetstoepassing (0,6%), verkeersdienste (4,5%), boubeheer (7,8%), dataverwerking (1,7%) gesondheidsdienste (7,3%), ingenieurs (6,1%), stadsbeplanning (1,7%) en laastens parke en rekreasie met (2,8%).

'n Nadere ondersoek van hierdie response dui aan dat 84 (46%) van die 179 respondente, tussen die ouderdomsgroep van 55-59 jarige ouderdom is, terwyl slegs 2% van die respondente tussen ouderdomme 45-49 jaar oud is. Vyf-en-veertig (62%) van die respondente wat reeds afgetree het dui aan dat hulle werksaam was in administrasie, ambag/operateur, behuising, beskermingsdienste, brandweerdienste, wetstoepassing, verkeersdienste en boubeheer terwyl nege-en-twintig (38%) van die reeds afgetrede respondente aandui dat hulle werksaam was in dataverwerking, gesondheidsdienste, ingenieurs, stadsbeplanning, water-voorsiening, stadstesourier, parke en rekreasie en nog ander afdelings binne plaaslike owerhede.

Vraag 1.7 is opgestel om te bepaal in watter departement en afdelings die behoefte van aftreebeplanning voorkom om hierdie probleem aan te spreek. Die vraag is oorheers deur respondente in die administratiewe departement, wat nie die probleemarea blyk te wees nie.

VRAAG 1.8 : Watter postitel sal die taak wat u verrig/verrig het, die beste beskryf?

Hierdie was 'n ope vraag wat respondente moes beantwoord indien hulle nie geakkommodeer is in Tabel 4.5 nie. Slegs 126 respondente het hierdie vraag beantwoord. Drie en vyftig van die respondente het opsies soos weergegee in Tabel 4.5, presies net so weergegee in hierdie vraag wat dupliserend was.

VRAAG 1.9: Oor watter akademiese kwalifikasies beskik u?

Respondente kon meer as een opsie selekteer indien hulle oor een of meer **akademiese kwalifikasie** beskik. Hierdie respondente is ook individueel ontleed en gegroepeer om die posisie van 179 respondente te reflekteer. Onderstaande Tabel 4.6 dui die resultaat van hierdie groepering en ontleding aan.

TABEL 4.6 : AKADEMIESE KWALIFIKASIE

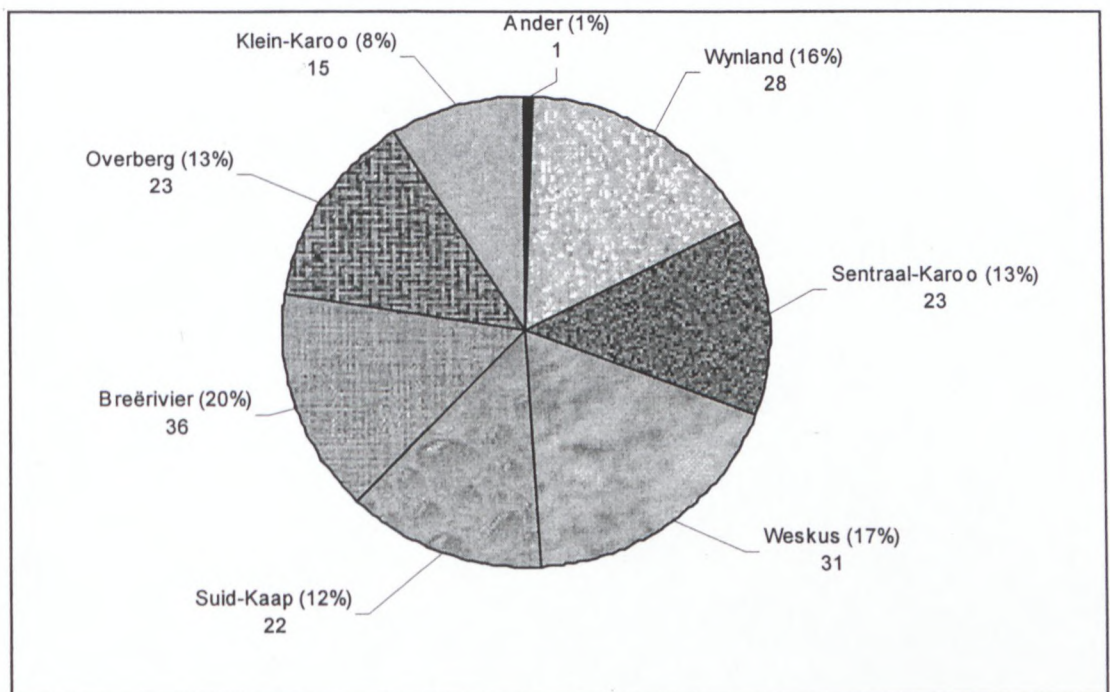
Standerd 5 en laer	1	1%
Standerd 6 tot 9	25	14%
Matriek	53	29%
Universiteit/Technikon gedeeltelik voltooi	19	11%
Universiteitsgraad/Diploma voltooi	22	12%
Tegniese Kollege gedeeltelik voltooi	18	10.0%
Tegniese Kollege Diploma/Sertifikaat voltooi	39	22%
Ander : (Spesifiseer)	2	1%
TOTAAL	179	100%

Tabel 4.6 hierbo toon dat 1% van die totale aantal respondente standerd 5 en laer gekwalifiseer is. Daarteenoor is 14% van respondente in besit van 'n standerd 6 tot 9 sertifikaat en 'n verdere 29% van die respondente in besit van 'n matrieksertifikaat. 'n Verdere 11% van die respondente beskik oor 'n gedeeltelike Universiteitsgraad of Technikon Diploma, terwyl 10% akademiese kwalifikasies by 'n Tegniese Kollege gedeeltelik voltooi het. Daarteenoor is 12% van die respondente in besit van 'n Universiteitsgraad en/of Technikon Diploma, terwyl 22% van die respondente in besit is van 'n Tegniese Kollege Diploma of sertifikaat. Een persent van die respondente beskik oor **ander kwalifikasies** wat die volgende insluit: 'woordverwerking en 'ABET' (Adult and Basic Educational Training).

VRAAG 1.10 : In watter geografiese streek is/was u werksaam voor/na aftrede?

Onderstaande Figuur 4.3 gee 'n visuele voorstelling van die **geografiese verspreiding** van die 179 respondente in die sewe streke binne die Wes-Kaap wat by die ondersoek ingesluit is. Volgens hierdie ontleding is die grootste aantal respondente, naamlik 36 (20%) in die Breërivier gesetel, gevolg deur Weskus met 31 (17%), Wynland met 28 (16%) en in die vierde en vyfde plek Sentraal-Karoo en Overberg met elk 23 (13%). Die oorblywende 12% verteenwoordig die Suid-Kaap en die Klein-Karoo met 15 (8%). Voorsiening is gemaak vir 'n agste alternatief waarvan slegs een respondent van buite die Wes-Kaap (Noord-Kaap) hierdie opsie uitgeoefen het.

FIGUUR 4.3 : GEOGRAFIESE STREEK



'n Verdere ontleding toon dat vanuit die 105 respondente wat steeds binne plaaslike owerhede werksaam is 21% in die Breërivier, 18% in die Weskus en 16% in die Wynland omgewing werksaam is. Die oorblywende 45% verteenwoordig die Sentraal-Karoo (12%), die Overberg (12%), die Suid-Kaap (11%) en die Klein Karoo (9%).

Figuur 4.3 op die vorige bladsy toon baie duidelik dat die meeste respondente in volgorde vanuit die ondersoek van Breërivier, Weskus, Wynland, Overberg, die Sentraal-Karoo en die Suid-Kaap omgewing afkomstig is.

'n Verdere uiteensetting van resultate in hierdie vraag sal in meer detail in hoofstuk vyf bespreek word ten einde 'n tendens te bepaal.

VRAAG 1.11 : Het u enige afhanklike kinders?

Om aan te dui hoeveel, indien wel, afhanklike kinders respondente het, toon Tabel 4.7 hieronder dat 86 respondente wel afhanklike kinders het en 93 respondente geen **afhanklike kinders** het nie.

TABEL 4.7 : AFHANKLIKE KINDERS

JA	86	48%
NEE	93	52%
TOTAAL	179	100%

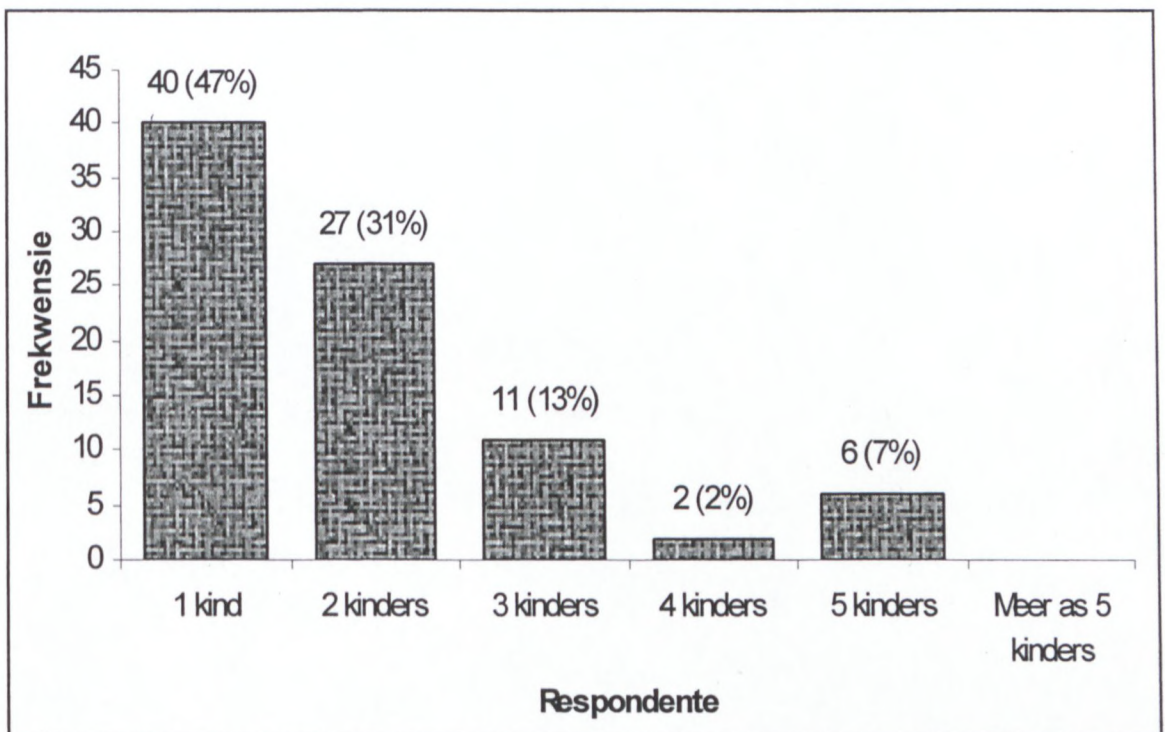
Tabel 4.7 toon dat 48% van die totale aantal respondente afhanklike kinders het om na om te sien en daarenteen het 52% van die respondente geen afhanklikes nie. Alle respondente het hierdie vraag beantwoord en dit blyk dat respondente oor die algemeen nie aftree met kinders wat nog van hulle afhanklik is nie. 'n Nadere ondersoek het getoon dat 25,7% van die respondente van die paaie departement afkomstig is en 'n verdere 10,1% van die watervoorsienings departement. 'n Baie klein persentasie vanuit die administrasie en finansiële departemente het getoon dat hulle afhanklikes het om na om te sien.

Figuur 4.2 op bladsy 86 toon dat respondente tussen ouderdomme 50-54 en 55-59 die grootste persentasie van respondente uitmaak binne plaaslike owerhede en reflekteer ook die hoeveelheid afhanklike kinders uit hierdie groep.

VRAAG 1.12: Indien JA geantwoord by vraag 1.11, hoeveel afhanklike kinders het u?

Alhoewel net 86 (48%) van die respondente in vraag 1.11 aangedui het dat hulle wel **afhanklike kinders** het, is 'n baie goeie respons gekry. In figuur 4.4 is voorsiening gemaak vir 'n vyfde alternatief indien respondente meer as vyf kinders het wat van die respondent afhanklik is. Die response op hierdie vraag word visueel in Figuur 4.4 hieronder uitgebeeld. Agt-en-sestig (59%) van die respondente wat hierdie vraag beantwoord het is steeds werksaam binne plaaslike owerhede.

FIGUUR 4.4 : AANTAL AFHANKLIKE KINDERS

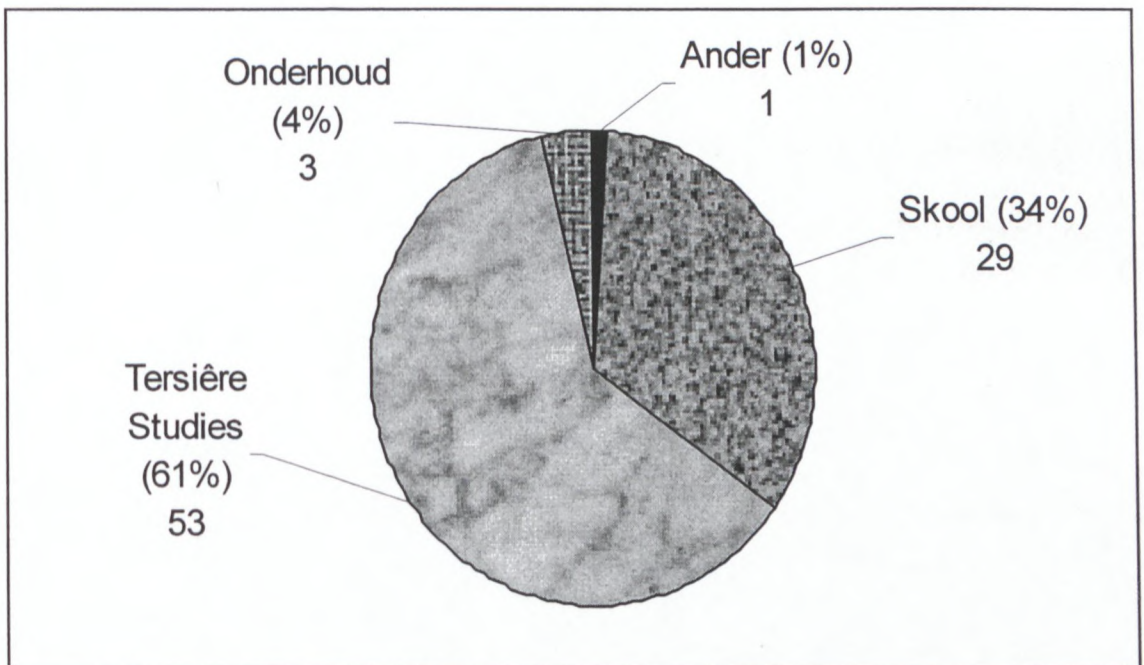


Aangesien nie een van die 86 respondente aandui dat hulle meer as 5 afhanklike kinders het nie, is hierdie opsie uit Figuur 4.4 weggelaat.

VRAAG 1.13: Indien u afhanklike kinders het, in watter vorm is hulle huidiglik van u afhanklik?

Die response van vraag 1.12 en vraag 1.13 word gesamentlik hanteer ten einde 'n vergelyking te kan tref van die hoeveelheid afhanklikes wat die respondente het, en dan te bepaal in **watter vorm hulle van die respondente afhanklik** is. Die response op hierdie vraag word visueel in Figuur 4.5 hieronder uitgebeeld. Soos wat die onderstaande figuur aandui is die meeste van die 86 respondente se afhanklikes besig met tersiêre studies, waarvan 34% nog op skool is. Daarteenoor is 3 (4%) afhanklik van die respondent vir onderhoudskoste. Een respondent het aangedui dat sy moeder direk van hom afhanklik is en dat die persoon by vraag 1.5 resorteer in die ouderdomsgroep tussen 55-59 jarige ouderdom. Drie-en-dertig van die respondente wat reeds afgetree het dui aan dat hulle nog afhanklike kinders het wat besig is met tersiêre studies.

FIGUUR 4.5 : TIPE AFHANKLIKES

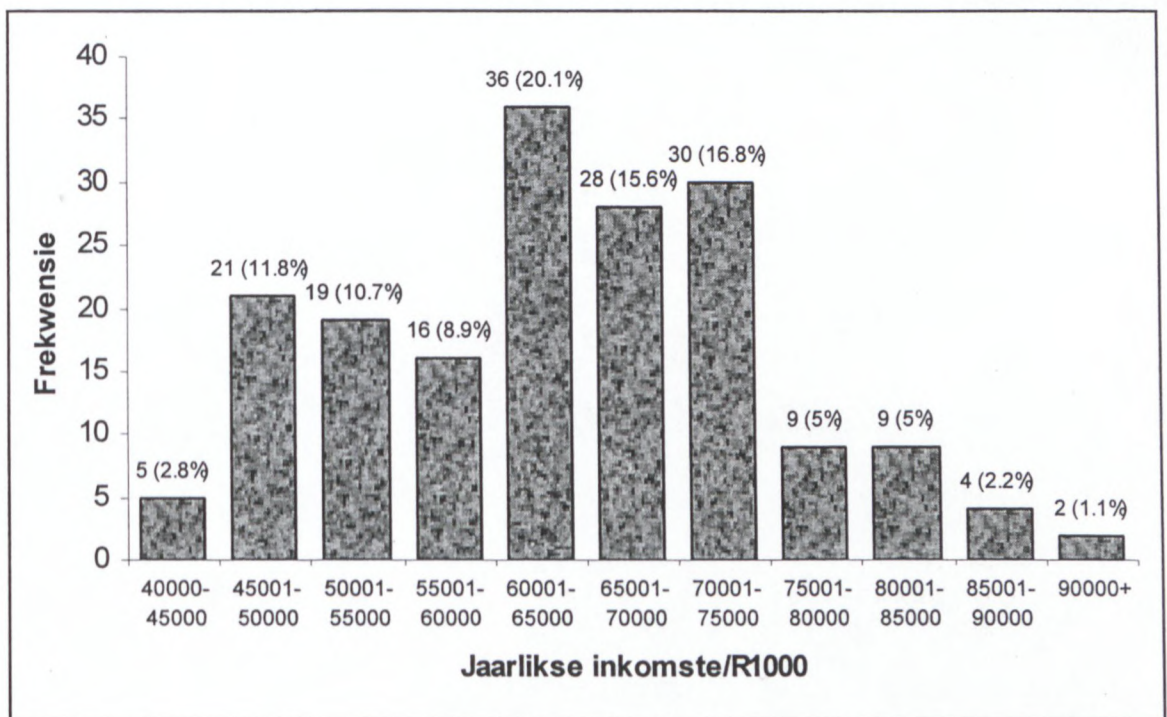


Die response op hierdie vraag soos weergegee in Figuur 4.5 moet in samehang met vraag 1.12 gesien word omdat hulle almal op een of ander wyse met mekaar verband hou.

VRAAG 1.14: U brutu jaarlikse salaris na beraming tydens laaste diensjaar/huidiglik?

Figuur 4.6 toon dat 5 (2,8%) respondente 'n **jaarlikse brutu salaris** van R40 000 tot R45 000 verdien. Daarteenoor verdien 6 (3,3%) van die respondente R85 000 en hoër. 'n Verdere 21 (11,8%) respondente verdien tussen R45 000 en R50 000. Vanuit die figuur verdien 139 respondente tussen R50 000 en R85 000 per jaar. Sowat 82% van die 179 respondente word deur 'n redelike hoë brutu inkomstegroep in hierdie ondersoek verteenwoordig.

FIGUUR 4.6 : JAARLIKSE BRUTU SALARIS



Nege-en-dertig (52,7%) van die respondente wat reeds afgetree het toon aan dat hulle jaarlikse brutu salaris tussen R40 000 en R65 000 was, terwyl 35 (47,3%) van dieselfde groep respondente aandui dat hulle jaarlikse brutu inkomste R65 001 en hoër was vóór aftrede.

Net soos in die vorige vraag is hierdie response in Figuur 4.6 ook individueel ontleed en gegroepeer om die posisie van die 179 respondente te reflekteer.

Hierdie vraag kan in samehang met vraag 1.15 gesien word vanweë die feit dat die grootte gradering plaaslike owerheid bepaal hoe groot respondente se jaarlikse bruto salaris beloop. Tabel 4.8 op die volgende bladsy dui duidelik aan dat die oorgrote meerderheid respondente in plaaslike owerhede ressorteer met 'n gradering van 'n 7 tot 'n 9. Die response op vraag 1.14 bevestig dat die ondersoek daarin geslaag het om 'n verteenwoordigende inkomstegroep te bereik betreffende die bruto jaarlikse inkomste. Die feit dat sowat 13% van die respondente in die kategorieë R75 001 tot R90 000 en hoër ressorteer, is 'n verdere aanduiding dat die verspreiding van inkomste eweredig aangetoon word.

VRAAG 1.15: Gebaseer op die Bedingingsraad se gradering vir plaaslike owerhede, in watter gradering val u/het u plaaslike owerheid waar u werksaam is/was geval?

Tabel 4.8 op die volgende bladsy toon aan in watter **gradering plaaslike owerheid** respondente werksaam is. Vraag 1.15 het spesifiek betrekking in watter gradering plaaslike owerheid respondente werksaam is omdat dit baie nou verband hou met response op vraag 1.14 wat die inkomste van respondente bepaal. Hoe groter die plaaslike owerheid genoem in hierdie vraag, hoe groter sal die respondent se bruto jaarlikse salaris beloop. Alle respondente het hierdie vraag beantwoord.

Slegs 62 (35%) van die respondente, waarvan 25 (33%) reeds afgetree het, is en was werksaam binne 'n graad 1 tot graad 6 plaaslike owerheid. Die vraag is egter gedomineer deur graad 9 plaaslike owerhede wat grotendeels distrikrade is.

Tabel 4.8 op die volgende bladsy toon dat 15% van die respondente werksaam is by graad 7 plaaslike owerhede en 43 (24%) werksaam is binne graad 8 plaaslike owerhede. Geen respondente het op hierdie vraag gereageer vanuit 'n plaaslike owerheid met 'n hoër gradering as 'n graad 9 nie.

TABEL 4.8 : GRADERING VAN PLAASLIKE OWERHEID

Graad 1 Plaaslike Owerheid	2	1%
Graad 2 Plaaslike Owerheid	1	1%
Graad 3 Plaaslike Owerheid	7	4%
Graad 4 Plaaslike Owerheid	21	12%
Graad 5 Plaaslike Owerheid	17	10%
Graad 6 Plaaslike Owerheid	14	8%
Graad 7 Plaaslike Owerheid	28	15%
Graad 8 Plaaslike Owerheid	43	24%
Graad 9 Plaaslike Owerheid	46	25%
Hoër as Graad 9 Plaaslike Owerheid	0	0%
TOTAAL	179	100%

'n Verdere ontleding het getoon dat die meeste respondente vanuit plaaslike oorgangrade en distrikgrade hierdie vraag beantwoord het.

Algemene kommentaar:

Response in hierdie afdeling hou verband met die response in Afdelings 2, 3 en 4 en sal by die uitleg van resultate in hoofstuk 5 by die betrokke afdeling ingesluit word waar dit die mees effektiefste van toepassing is. Response sal gebruik word om die profiel van die respondente wat by die ondersoek betrek is, saam te stel.

Regdeur die afdeling word daar baie van sirkeldiagramme, tabelle en figure gebruik wat persentasies tot die naaste desimale aandui, en sommige persentasies weer tot die naaste heelgetal afgerond is.

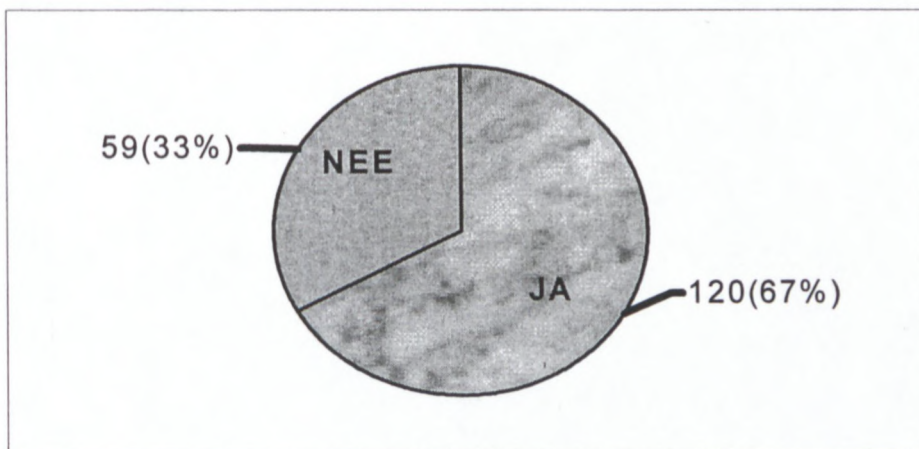
4.2.2 Afdeling 2 : Voorbereiding

In hierdie afdeling is slegs vrae 2.2 ; 2.4 ; 2.11 ; 2.13 ; 2.16 en 2.21 nie van toepassing op alle respondente nie. Persentasies in hierdie vyf gevalle is dus bereken uit die totale aantal respondente, naamlik 179, terwyl die persentasies by ander vrae bereken is uit die presiese aantal respondente wat elke vraag beantwoord het. Vanuit die 179 respondente ressorteer 105 in die groep wat nog steeds werksaam is binne plaaslike owerhede en 74 van die respondente in die groep wat reeds afgetree het.

VRAAG 2.1 : Indien u nog nie afgetree het nie, het u al voorberei vir aftrede/Indien u reeds afgetree het, het u voorberei vir aftrede?

Volgens die onderstaande Figuur 4.7 dui 67% van die 179 respondente aan dat hulle wel vir **aftrede voorberei** het. Daarenteen dui 59 (33%) van die respondente aan dat hulle nog nie vir aftrede voorberei het nie. Vyf-en-dertig (59%) van die totale aantal respondente wat nog nie afgetree het nie, dui aan dat hulle nog nie vir aftrede voorberei het nie. Daarenteen dui vier-en-twintig (41%) van die respondente wat reeds afgetree het aan dat hulle nie vir aftrede voorberei het nie. Gerusstellend is dat meer as twee derdes van die 179 respondente wel vir aftrede voorberei het.

FIGUUR 4.7 : VOORBEREIDING VIR AFTREDE

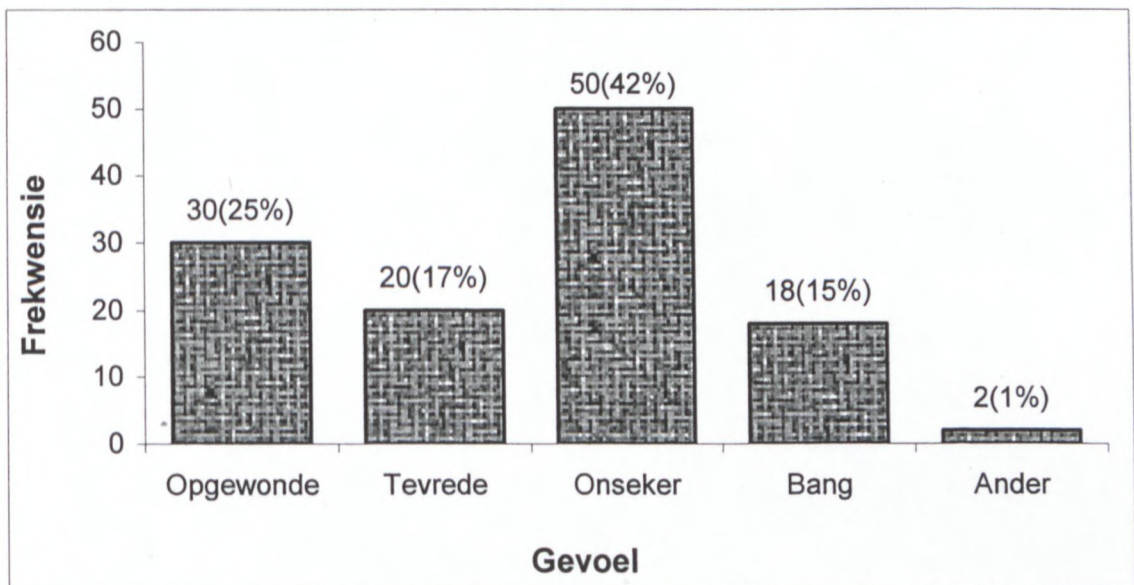


Vyf-en-twintig persent van die 179 response in vraag 2.2 net hierna, in samehang met dié op hierdie vraag, dui aan dat hulle opgewonde was tydens die voorbereiding tot aftrede. Daarenteen is die oorgrote meerderheid van die respondente onseker oor wat aftrede vir hulle inhoud die dag wanneer hulle ophou werk.

VRAAG 2.2 : Wat is/was u gevoel in hierdie voorbereidingsproses?

Respondente is vyf opsies gebied waaruit hulle 'n keuse moes maak vir die beantwoording van hierdie vraag rakende die **gevoel in die voorbereidingsproses tot aftrede**. Die opsies wat aan respondente gebied is en waaruit hulle moes kies, naamlik opgewonde, tevrede, onseker, bang en ander is deur al 120 respondente beantwoord soos in vraag 1.1 aangedui. Hierdie response is individueel ontleed en gegroepeer om die posisie in Figuur 4.8 uit te beeld.

FIGUUR 4.8 : GEVOEL IN VOORBEREIDINGSPROSES



As figuur 4.8 bestudeer word, sal gesien word dat 'n totaal van 42% van die respondente onseker voel oor aftrede, 25% opgewonde voel, 17% tevrede voel oor hulle voorbereiding vir aftrede en dat 15% bang voel wanneer hulle aan aftrede dink.

Agtien van die 120 respondente wat nog moet aftree het aangedui dat hulle opgewonde voel oor die proses van aftrede, terwyl 12 respondente vanuit die groep wat reeds afgetree het, aangedui dat hulle opgewonde gevoel het oor aftrede.

Een persent van die 67% wat hierdie vraag beantwoord het, het te kenne gegee dat hulle die hele proses van aftrede en die voorbereiding daarvan stap vir stap benader. As daar na die inligting in Figuur 4.8, wat die gevoel van respondente in die voorbereidingsproses weergee gekyk word, blyk dit dat 'n redelike persentasie respondente wat nog moet aftree en reeds afgetree is, onseker en bang voel oor die voorbereiding vir aftrede. Daarenteen reageer 42% van die respondente as opgewonde en tevrede oor die hele proses.

VRAAG 2.3 : Het u tydens u werksloopbaan by Plaaslike Owerhede enige mate van voorbereiding / toeligting rakende aftrede ontvang?

Tabel 4.9 hieronder dui duidelik aan of respondente wel **toeligting rakende aftrede** ontvang het binne die betrokke plaaslike owerheid werksaam. Die grootste aantal respondente, naamlik 121 (68% van 179) dui aan dat geen voorbereiding of toeligting aan hulle binne die betrokke plaaslike owerheid gegee is nie. Respondente moes slegs JA of NEE op hierdie vraag antwoord en 32% van die respondente dui wel aan dat hulle voorligting ontvang het vir die voorbereiding tot aftrede. Hierdie vraag is deur al die 179 respondente beantwoord en is duidelik dat die voorbereiding/toeligting rakende aftrede 'n leemte binne plaaslike owerhede is.

TABEL 4.9 : TOELIGTING ONTVANG

Ja	58	32%
Nee	121	68%
TOTAAL	179	100%

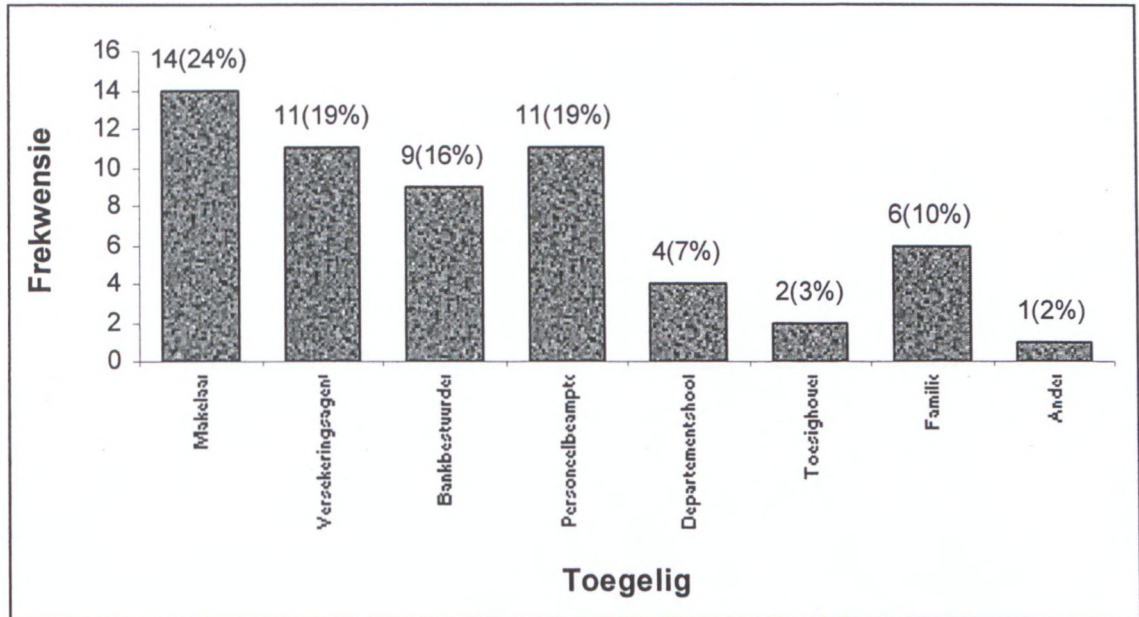
'n Nadere ondersoek toon dat 27 (45%) van die respondente wat JA op hierdie vraag geantwoord het van die Weskus omgewing afkomstig is, 9 (16%) van die Suid-Kaap en 'n verdere 12 (21%) van die Breërivier omgewing. Agtien persent van die respondente wat positief op vraag 2.3 geantwoord het, is afkomstig van Wynland, Overberg en die Sentraal-Karoo. Vanuit die gegewens in tabel 4.9 op die vorige bladsy dui 34 van die totale aantal respondente aan dat hulle wel toeligting vir aftrede ontvang het, terwyl 24 respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle geen toeligting of voorbereiding vir aftrede ontvang het tydens hulle werkloopbaan binne die betrokke plaaslike owerheid nie.

VRAAG 2.4 : Indien JA geantwoord by vraag 2.3, spesifiseer deur wie u toegelig is?

Slegs 58 (32%) van die 179 respondente moes hierdie vraag beantwoord om aan te dui deur wie hulle **toegelig en voorberei** is vir die aftreeproses. Respondente moes hulle keuses uit agt opsies, naamlik 'n makelaar, 'n versekeringsagent, die bankbestuurder, personeelbeampte, departementshoof, toesighouer, familie en ander maak, soos wat in Figuur 4.9 op die volgende bladsy weergegee word.

Volgens Figuur 4.9 op die volgende bladsy dui 14 (24%) van die respondente aan dat hulle deur 'n makelaar toegelig en voorberei is, 11 (19%) deur 'n versekeringsagent en 9 (16%) deur hulle onderskeie bankbestuurders. Bykomend hiertoe dui 'n verdere 11 (19%) aan dat hulle deur die personeelbeampte toegelig en voorberei is vir aftrede. Hierteenoor dui 4 (7%) aan dat die departementshoof hulle toegelig het, 2 (3%) deur 'n toesighouer en 6 (10%) deur familie vir aftrede voorberei is. Een respondent het aangedui dat hy homself op hoogte gehou het rakende die aftredingsproses en homself toegelig het deur boeke in die verband te bestudeer.

Vanuit die totale aantal respondente dui agt respondente wat werksaam binne plaaslike owerhede is, aan dat hulle deur 'n makelaar toegelig is, ses respondente dui aan dat hulle deur 'n versekeringsagent toegelig is en 'n verdere 13 respondente wat nog moet aftree dui aan dat hulle onderskeidelik deur 'n bankbestuurder, personeelbeampte en departementshoof toegelig is vir aftrede.

FIGUUR 4.9 : TOELIGTING EN VOORBEREIDING VIR AFTREDE

VRAAG 2.5 : Gegewe u huidige/verwagte situasie, sou u sê dat u vroegtydig vir u aftrede voorberei het?

Hierdie vraag rakende die **vroegtydige voorbereiding vir aftrede** is slegs deur 128 respondente beantwoord. Hierdie vraag is spesifiek gestel om te probeer bepaal tot watter mate respondente betrokke is by hulle eie aftrede en of hulle na raad soek om hulle posisie deeglik uit te klaar vóórdit hulle besluit om af te tree.

TABEL 4.10 : VROEGTYDIG VOORBEREI VIR AFTREDE

Ja	66	52%
Nee	62	48%
TOTAAL	128	100%

In Tabel 4.10 dui die meeste respondente; naamlik 52%, aan dat hulle wel vroegtydig genoeg vir aftrede voorberei het. Daarteenoor dui 48% van die respondente aan dat

hulle nie vroegtydig vir die proses voorberei het nie. Respondente is redelik eweredig/gelyk wat die JA of NEE opsie gekies het. Vanuit die honderd-agt-en-twintig respondente wat hierdie vraag beantwoord het, dui nege-en-dertig respondente wat steeds werksaam is aan dat hulle vroegtydig vir aftrede voorberei het, terwyl vyf-en-twintig respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle nie vroegtydig vir aftrede voorberei het nie.

VRAAG 2.6 : Indien JA of NEE geantwoord by vraag 2.5, motiveer?

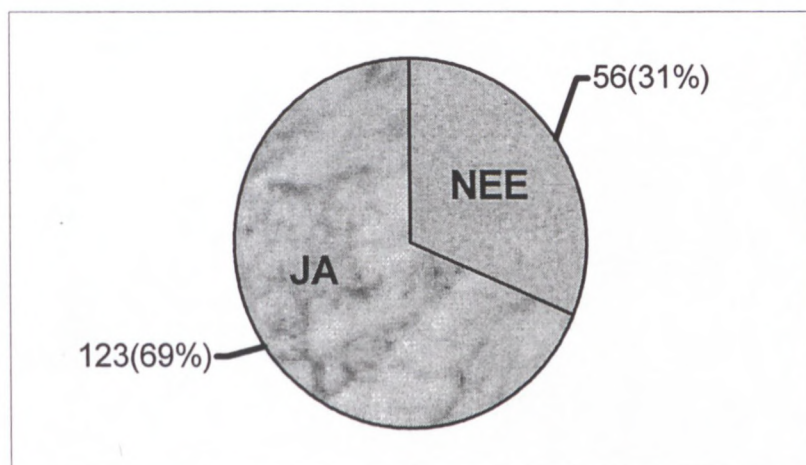
Ses-en-sestig respondente wat JA by vraag 2.5 geantwoord het, moes vraag 2.6 beantwoord. Nege-en-dertig respondente wat nog werksaam is binne plaaslike owerhede se reaksie op hierdie vraag was dat hulle hul aftrede sal geniet en heel tevrede voel oor die verloop van hulle finansiële situasie. Respondente het reageer dat hulle op die beplande ouderdom gaan aftree wat hulle jarelank idealiseer en dat hulle só goed voorberei is dat hulle dae te kort sal wees om al hulle aktiwiteite in te pas. 'n Nadere ondersoek het uitgelig dat hierdie kategorie respondente resorteer in die ouderdomsgroep 55 – 59 jaar. Vraag 2.6 is deur 128 respondente beantwoord wat 72% van die totale aantal respondente uitmaak en dit is 'n baie goeie reaksie op hierdie belangrike vraag.

Hierteenoor het twee-en-sestig van die respondente wat NEE op vraag 2.5 geantwoord het, aangedui dat hulle té vroeg moet aftree en glad nie vroegtydig daarvoor beplan het nie. Vyf-en-twintig respondente wat reeds afgetree het dui aan dat hulle glad nie vroegtydig vir aftrede voorberei het nie. Respondente dui aan dat hulle na aftrede onrustig is en nie presies weet hoe om die tyd om te kry nie. Finansiëel voel hulle onseker, want hulle lewensverwagting is onbekend. 'n Nadere ondersoek het getoon dat hierdie groep respondente resorteer in die ouderdomsgroep tussen 50 – 54 jarige ouderdom.

VRAAG 2.7: Sal / het u maandelikse inkomste ná aftrede verminder?

Hierdie vraag is gestel aan respondente om te bepaal of hulle inkomste **ná aftrede sal verminder**. Vraag 2.7 moet in samehang met dié op vraag 2.5 gesien word. Die antwoorde op vraag 2.5 sal 'n direkte invloed hê of die respondent se inkomste sal afneem na aftrede al dan nie. Indien 'n respondent sou aandui dat hy nie vroegtydig vir aftrede voorberei het nie, sal dit 'n direkte invloed hê of sy inkomste na aftrede sal groei of afneem.

FIGUUR 4.10 : AFNAME IN MAANDELIKSE INKOMSTE



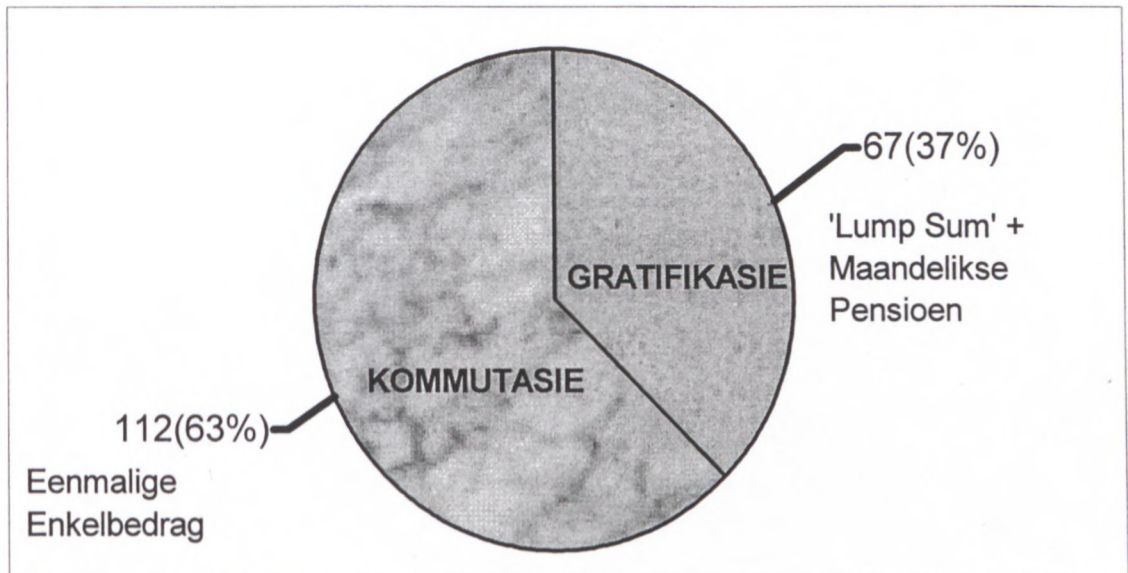
Die oorgrote meerderheid van die respondente, naamlik 69%, is van mening dat hulle inkomste na aftrede sal afneem. Respondente in hierdie kategorie meld ook in vraag 3.11 later in die hoofstuk dat hulle uitgawes ook relatief afneem. Van die 69% respondente op hierdie vraag is drie-en-sewentig nog werksaam binne plaaslike owerhede en dui vyftig wat reeds afgetree het aan dat hulle inkomste afgeneem het by aftrede.

Die oorblywende 31% respondente dui aan dat hulle inkomste nie na aftrede sal afneem nie. Die reaksie kan direk toegeskryf word aan die feit dat respondente vroegtydig hulself voorberei het en vir aftrede beplan het.

VRAAG 2.8: Sal / het u 'n eenmalige bedrag by die Pensioenfonds/ Aftreefonds ontvang, of 'n gratifikasie ('lump sum') en 'n maandelikse pensioen?

Slegs ongeveer twee derdes van die respondente, naamlik 63% (112) dui volgens Figuur 4.11 aan dat hulle 'n **eenmalige enkelbedrag (kommutasie)** sal ontvang by aftrede wat hulle na eie behoeftes kan aanwend en belê. Van die 179 respondente dui 67 (37%) aan dat 'n enkelbedrag plus 'n maandelikse pensioen deur hulle ontvang sal word. Op hierdie wyse sal respondente maandeliks van 'n salaris (pensioen) voorsien word.

FIGUUR 4.11 : KOMMUTASIE OF GRATIFIKASIE



'n Kommutasie is 'n weergawe van waar die individu alle pensioengelde van die fonds eenmalig ontvang. Hierteenoor is 'n gratifikasie 'n een-derde kontantbedrag, met 'n maandelikse pensioen wat die afgetredene tot die dag van afsterwe ontvang. Van die 63% respondente wat op hierdie vraag gereageer het, dui ses-en-sestig respondente wat nog moet aftree aan dat hulle 'n eenmalige enkelbedrag by aftrede sal neem, terwyl sewe-en-twintig respondente wat reeds afgetree het 'n gratifikasie met 'n maandelikse pensioen geneem het by aftrede.

Die data in Figuur 4.11 op die vorige bladsy dui aan dat die oorgrote meerderheid van die respondente al hulle geld uit die betrokke fonds wil onttrek en hulself van 'n maandelikse inkomste daarmee voorsien. Na 'n verdere ondersoek ressorteer hierdie groep respondente onder diegene wat in vraag 2.4 deur makelaars en versekeringsagente rakende aftrede toegelig is.

Hierteenoor is die 37% respondente wat 'n gratifikasie plus 'n maandelikse pensioen verkies het, grotendeels toegelig deur personeelbeamptes, departementshoofde en familie. Die gevoel is dat hierdie respondente meer finansiële sekuriteit binne hulle finansiële behoeftes ervaar met 'n vaste groeiende maandelikse pensioen om na hulle behoeftes om te sien.

VRAAG 2.9: Voordat u afgetree het/gaan aftree, het u 'n gevoel gehad dat u status nou van u weggeneem is/gaan word?

Tabel 4.11 dui die **status** van respondente aan by aftrede. Respondente is drie kategorieë gegee om 'n keuse van die mees toepaslike opsie uit te oefen. Slegs 163 van die 179 respondente het op hierdie vraag reageer wat 'n baie goeie reaksiesyfer van 91% uitmaak.

TABEL 4.11 : STATUS

Ja	44	27%
Neutraal	23	14%
Nee	96	59%
TOTAAL	163	100%

Tabel 4.11 toon duidelik dat 44 (27%) van die respondente voel dat hulle status van hulle ontnem gaan word. 'n Nadere ondersoek het getoon dat 12% van die respondente in die administratiewe afdeling en 9% in die departement gesondheid werksaam is. Ses-en-twintig van die respondente wat nog werksaam is binne plaaslike

owerhede voel dat hulle status by aftrede ontnem sal word, terwyl veertig respondente wat reeds afgetree het gevoel het dat hulle status van hulle ontnem is by aftrede.

Drie en twintig van die respondente het neutraal gestaan wat reflekteer dat dit nie werklik vir hulle saakmaak of hulle status verdwyn of nie. Hierdie vraag kan in noue samehang met die postitel genoem in vraag 1.8 in die vorige afdeling, gesien word.

Ten laaste het 59% (96) van die respondente aangedui dat hulle nie voel dat hulle status van hulle weggeneem sal word nie. 'n Nadere ondersoek het getoon dat die meeste van hierdie respondente in vraag 1.9 in Afdeling 1, resorteer onder die groep met 'n standaard 8 en laer kwalifikasie.

VRAAG 2.10: Het u 'n positiewe uitkyk op die toekoms vóór en ná aftrede gehad?

Tabel 4.12 hieronder toon dat 58% van die respondente 'n **positiewe uitkyk** op die toekoms vóór en ná aftrede het. Hierteenoor dui 75 (42%) respondente aan dat hulle glad nie positief oor aftrede en die toekoms is nie. Daar kan aanvaar word dat respondente wat nie positief oor hul aftrede en die toekoms is nie, nie genoegsame inligting en voorbereiding in die aftredingsproses tot hulle beskikking het nie. Byna twee derdes van die respondente is positief ingestel op hierdie vraag in Tabel 4.12.

TABEL 4.12: POSITIEWE UITKYK

Ja	104	58%
Nee	75	42%
TOTAAL	179	100%

Vanuit die gegewens in Tabel 4.12 is met 'n nadere ontleding bevind dat meer vrouens as mans positief ingestel is oor hulle aftrede asook wat die toekoms vir hulle inhou. Agt en veertig (71%) van die 68 vroulike respondente het aangedui dat hulle positief oor hulle aftrede is. Hierteenoor het slegs 45 (41%) manlike respondente positief gereageer

op hierdie vraag. Een-en-sestig (59%) van die respondente wat nog werksaam is dui aan dat hulle 'n positiewe uitkyk op aftrede het, terwyl een-en-dertig (41%) respondente wat reeds afgetree het nie meer 'n positiewe uitkyk op die toekoms vóór en ná aftrede gehad het nie.

VRAAG 2.11: Indien JA geantwoord by vraag 2.10, motiveer?

Vraag 2.10 het aangedui dat 104 (58%) van die respondente 'n positiewe uitkyk op die toekoms vóór en ná aftrede het en moet in samehang met die reaksie in vrae 1.10, 1.14 en 2.2 gesien word. 'n Nadere ondersoek het getoon dat 'n groot persentasie van die respondente wat die vraelys voltooi het, feitlik almal in die Wes-Kaap omgewing werksaam is en 'n bruto jaarlikse salaris van hoër as R60 000 verdien. Alhoewel slegs 42% van die 179 respondente nie 'n positiewe uitkyk op die toekoms vóór en ná aftrede gehad het nie, word die vraag egter gedomineer deur respondente wat positief voel oor hulle aftrede.

VRAAG 2.12: Het u enige voorsiening gemaak vir addisionele fondse vóór en ná aftrede?

Die vraag wat handel oor die **voorsiening vir addisionele fondse** is deur drie van die respondente nie beantwoord nie. Persentasies is dus uit 'n totaal van 176 respondente bereken. Die response op hierdie vraag word in Tabel 4.13 hieronder aangedui.

TABEL 4.13 : ADDISIONELE VOORSIENING

Ja	94	53%
Nee	82	47%
TOTAAL	176	100%

Die meerderheid respondente, naamlik 53% (94), dui aan dat hulle wel addisionele voorsiening vir surplus fondse gemaak het vóór en ná aftrede. Hierteenoor reageer 47%

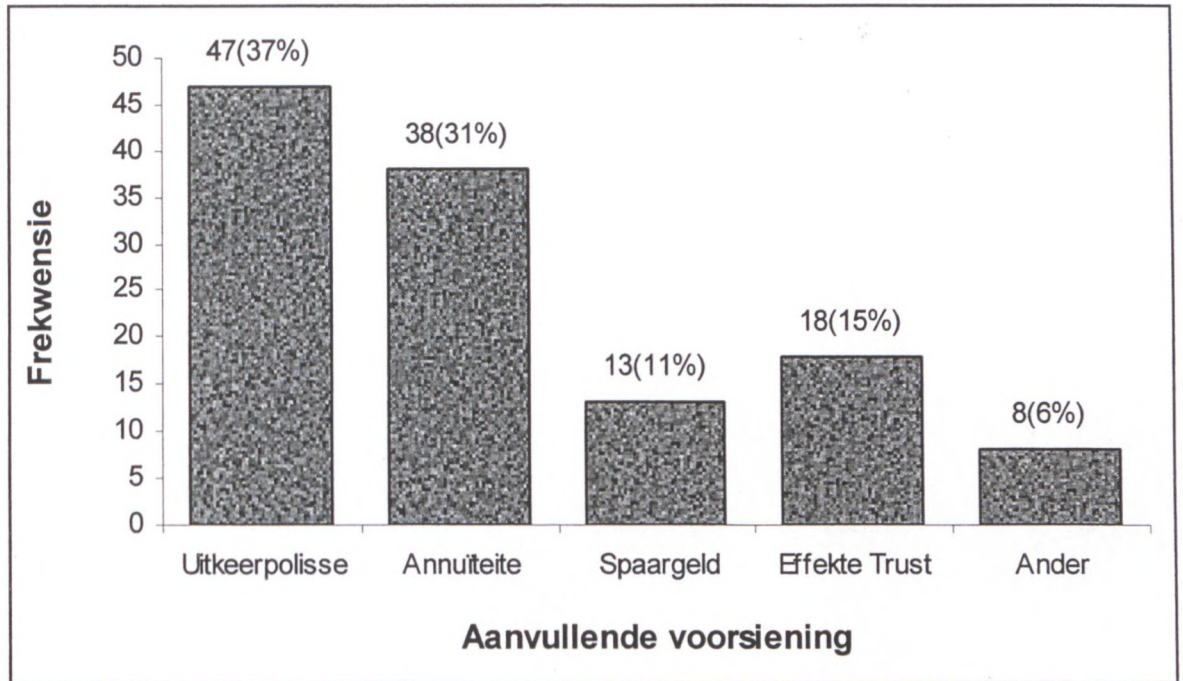
(82) dat hulle nie enige voorsiening gemaak het vir addisionele fondse vóór en ná aftrede nie. As daar na die positiewe response gekyk word blyk dit asof respondente grotendeels die verantwoordelikheid op hulself neem om hul finansiële goed toe te rus vir die dag wat hulle beplan om af te tree, om sodoende 'n gebrek aan fondse vry te spring. Alhoewel slegs vier-en-dertig respondente wat reeds afgetree het nie voorsiening gemaak het vir addisionele fondse vóór en ná aftrede nie, word die vraag domineer deur vyf-en-vyftig respondente wat werksaam is binne plaaslike owerhede en aandui dat hulle wel voorsiening maak vir addisionele fondse vóór en ná aftrede.

VRAAG 2.13: Indien JA geantwoord by vraag 2.12, spesifiseer?

Hierdie vraag oor **addisionele fondse** is spesifiek ingesluit sodat respondente kan aandui in watter vorm hulle voorsiening gemaak het vir addisionele befondsing by aftrede. Respondente is vyf opsies gegee waaruit 'n keuse gemaak moes word, naamlik uitkeerpolis, annuïteite, spaargeld, effekte trust en ander.

Slegs 94 van die 176 respondente het hierdie vraag beantwoord soos op hulle van toepassing. Respondente het egter meer as een opsie as antwoord gekies en die response is op so 'n wyse verwerk dat die inligting verteenwoordigend van die 94 (53%) respondente is wat hierdie vraag voltooi het.

Die data word visueel in Figuur 4.12 op die volgende bladsy uitgebeeld waar die aanvullende voorsiening vir addisionele fondse duidelik uiteengesit is. Van die 53% respondente wat JA op hierdie vraag geantwoord het, het agt-en-twintig respondente wat nog werksaam is aangedui dat hulle addisionele fondse aanvul met uitkeerpolis en 'n verdere dertig respondente wat aandui dat hulle annuïteite en spaargeld gebruik om hulle fondse aan te vul by aftrede. Slegs elf van hierdie groep respondente dui aan dat hulle addisionele fondse aanvul met effekte trusts. Vyf-en-dertig van die respondente wat reeds afgetree het, dui aan dat hulle hul aftreevoordeel met uitkeerpolis en annuïteite aangevul het by aftrede.

FIGUUR 4.12 : ADDISIONELE FONDSE

As daar na Figuur 4.12 gekyk word, toon 47 (37%) van die respondente aan dat hulle uitkeerpolis uitgeneem het vir addisionele voorsiening ter voorbereiding tot aftrede. 'n Verdere 38 (31%) beskik oor annuïteite, 13 (11%) oor spaargeld en 18 (15%) dui aan dat hulle addisionele fondse deur effekte trusts aangevul word.

Figuur 4.12 dui verder aan dat agt (6%) respondente aangedui het dat hul fondse met aftrede aangevul is deur 'n alternatiewe werk ná aftrede te aanvaar, deur erfgeld en deur 'n gadepensioen. Die 11% spaargeld response is egter 'n groot rede tot kommer en kan toegeskryf word aan die feit dat respondente nie surplus fondse maandeliks vanuit hulle inkomste kan genereer nie omdat inflasie nie tred hou met die hendaagse minimum verwagte lewenskoste nie. Die belastingimplikasie op aftree gratifikasies is egter minimaal omdat lede alle bydraes tot en met 28 Februarie 1999 in die betrokke fonds, belastingvry ontvang as die onaantasbare gevestigde lidbelang.

VRAAG 2.14: Hoe bring u/beplan u om u tyd ná aftrede deur te bring?

Hierdie was in 'n redelike mate 'n ope vraag en daar is 619 response aangedui. Die oorgrote meerderheid het meer as een keuse uitgeoefen tussen die nege kategorieë waaruit hulle kon kies. Respondente moes keuses maak tussen nege opsies wat gewissel het van stokperdjies, kuier by familie, reis/vakansie, sport, sit by huis, stap, kyk TV, mediteer en ander. Figuur 4.13 op die volgende bladsy dui aan hoe respondente beplan om hulle vryetyd na aftrede deur te bring.

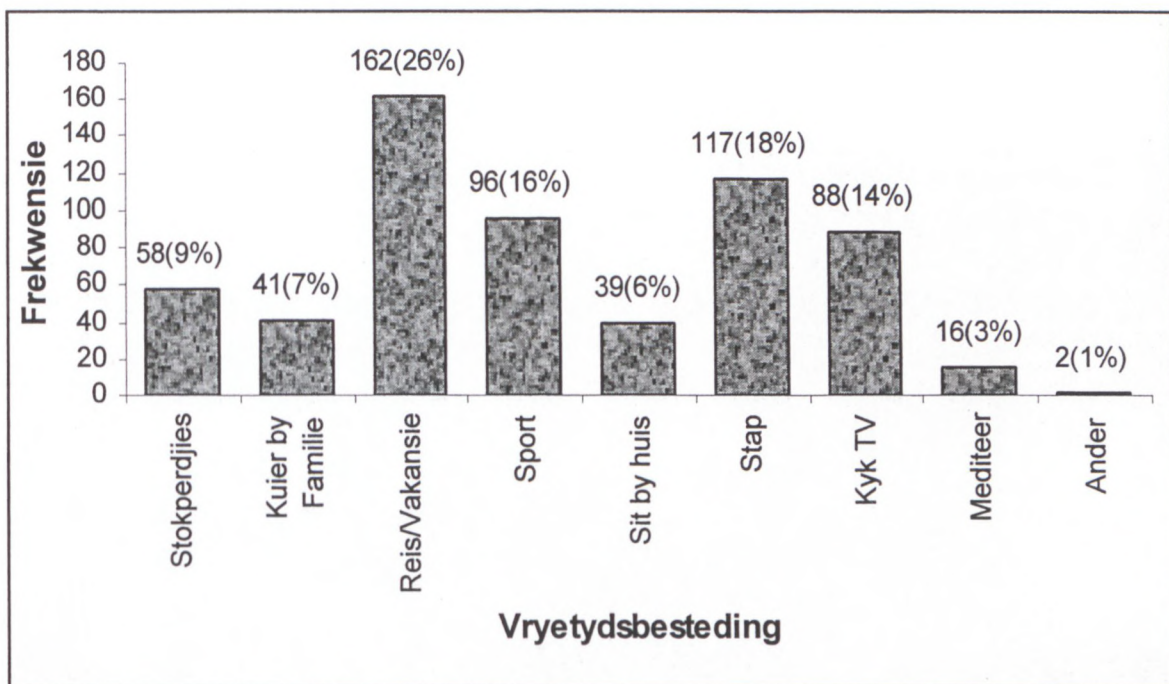
As daar na Figuur 4.7 terugverwys word het 59 respondente aangedui dat hulle nog aktief werksaam is en nog nie heeltemal vir aftrede voorberei het nie. Hulle het wel aangedui hoe hulle beplan om hulle tyd ná aftrede deur te bring deur hierdie vraag volledig in te vul. Sowat 26% van die totale aantal response het aangedui dat hulle vryetydsbesteding beplan deur vakansie te hou en rond te reis. 'n Baie goeie respons op hierdie vraag in afdeling twee is dat feitlik 100% van die totale aantal respondente wel weet wat om met hulle tyd ná aftrede te maak.

Figuur 4.13 op die volgende bladsy verskaf 'n opsomming van die antwoorde wat deur twee respondente gegee is en nie een van die eerste agt opsies ingevul het nie. Beide die respondente is medies ongeskik uit hulle diens en bring hulle dag bedlêend deur vanweë hulle gesondheidstoestand wat drasties na vervroegde aftrede versleg het.

As daar na die response van vryetydsbesteding gekyk word lyk dit as volg: 58 (9%) beoefen stokperdjies, 41 (7%) kuier by familie, 162 (26%) reis en hou vakansie, 96 (16%) beoefen nog sport, 39 (6%) sit by die huis, 117 (18%) stap, 88 (14%) kyk TV en 16 (3%) mediteer. Vanuit die response blyk dit dat respondente vryetydsbesteding oor die algemeen baie goed aanwend. Vanuit die response in Figuur 4.13 dui een-honderd-vier-en-vyftig respondente wat nog werksaam is binne plaaslike owerhede aan dat hulle vryetyd sal deurbring met stokperdjies, kuier by familie en deur te reis en vakansie te hou. Daarenteen dui een-honderd-en-sestien respondente wat reeds afgetree het aan

dat hulle vryetyd deurbring deur te stap, by die huis te sit en televisie kyk en by familie te kuier.

FIGUUR 4.13 : VRYETYDSBESTEDING



VRAAG 2.15: Beplan/het u vir uself duidelike doelwitte gestel in terme van vryetydsbesteding vóór en ná aftrede?

Vyf respondente het vraag 2.15 wat handel oor **duidelike doelwitte** in terme van vryetydsbesteding vóór en ná aftrede nie, beantwoord nie. Die meerderheid van die respondente, naamlik 53%, dui aan dat hulle wel duidelike doelwitte vir hulself gestel het vir aftrede, terwyl 47% nie daarin kon slaag om duidelike doelwitte daar te stel nie. Slegs die 92 respondente wat JA op hierdie vraag geantwoord het, moes vraag 2.16 beantwoord. Antwoorde in vraag 2.16 moet dus in samehang met die antwoorde op vraag 2.15 gelees word.

TABEL 4.14 : DOELWITTE VIR VRYETYDSBESTEDING

Ja	92	53%
Nee	82	47%
TOTAAL	174	100%

As daar na die inligting in Tabel 4.14 gekyk word betreffende die daarstel van duidelik doelwitte vir aftrede, blyk dit dat byna elke tweede afgetredene, doelwitte daarstel. Dit verteenwoordig in hierdie geval 53% van die respondente wat aandui dat afgetredenes 'n mate van doelgerigtheid by aftrede het. Vier-en-twintig (59%) van die totale aantal respondente wat hierdie vraag beantwoord het is steeds werksaam binne plaaslike owerhede en dui aan dat hulle duidelike doelwitte vir aftrede sal stel, terwyl vier-en-dertig respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle nie duidelike doelwitte vir vryetydsbesteding vóór en ná aftrede gestel het nie.

VRAAG 2.16: Indien JA geantwoord by vraag 2.15, spesifiseer?

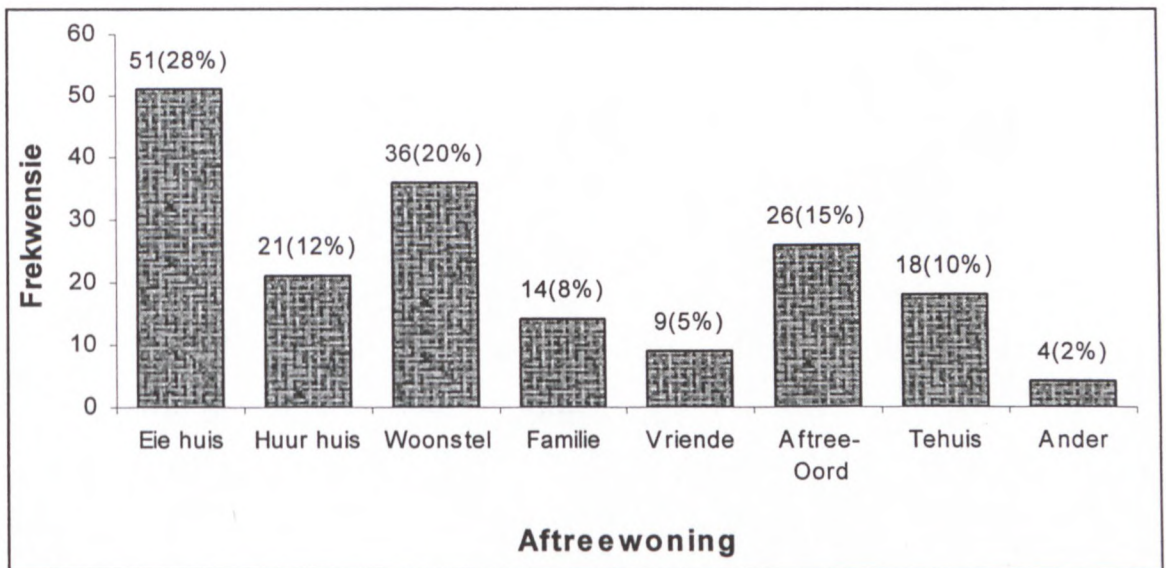
Tabel 4.14 dui aan dat slegs 174 respondente op vraag 2.15 geantwoord het. Twee en negentig van die respondente het JA geantwoord, en bevestig dat hulle wel duidelike doelwitte vir hulself vóór en ná aftrede rakende vryetydsbesteding gestel het.

Respondente het reageer met response soos om besig te bly en nie stil te sit nie, om ou kennis op te soek, probeer elke dag iets goeds doen, om aktief te bly, vermy 'n stereotipe roetine, betrokke by gemeenskapsbediening en het 'n respondent selfs ten doel om 'n outobiografie oor sy lewe te skryf. Die reaksiesyfer op hierdie vraag was baie goed en heelwat bo verwagting. Vraag 2.16 moet in baie nou samehang gesien word met die response en opsies in vraag 2.14.

VRAAG 2.17: In watter van die volgende wonings is u gevestig/beplan u om uself te vestig vir aftrede?

Hierdie vraag oor die **vestiging ná aftrede** is deur 179 respondente beantwoord. Respondente is agt opsies gebied waaruit hulle 'n keuse moes maak. Vier van die respondente het aangetoon dat hulle onseker oor hulle aftreetuiste is, en het die neënde opsie onder **ander** ingevul.

FIGUUR 4.14 : VESTING NA AFTREDE



Die meeste respondente, naamlik 28%, dui aan dat hulle in 'n eie huis gaan aftree. Hierteenoor dui 14 (8%) respondente aan dat hulle by familie gaan inwoon tydens aftrede en 9 (5%) dui aan om hulle by vriende te vestig by aftrede. Vanuit die totale reaksie op hierdie vraag dui dertig van die respondente wat steeds binne plaaslike owerhede werksaam is aan dat hulle beplan om in 'n huis van hul eie af te tree, twaalf respondente dui aan dat hulle 'n huis sal huur ná aftrede en 'n verdere nege-en-veertig respondente dui aan dat hulle beplan om hulself in 'n woonstel, by vriende, 'n aftreeoord of in 'n tehuis te vestig by aftrede. Van die oorgrote meerderheid respondente wat

reeds afgetree is, is elf gevestig in 'n aftree-oord, vyftien respondente gevestig in 'n woonstel en 'n verdere een-en-twintig respondente gevestig in 'n huis van hul eie.

Daarteenoor huur 21 (12%) respondente 'n aftreehuis en dui 36 (20%) aan dat hulle in 'n woonstel sal vestig vir aftrede. 'n Verdere 26 (15%) respondente vestig hulself in 'n aftree-oord, terwyl 18 (10%) van die respondente verkies om in 'n tehuis af te tree.

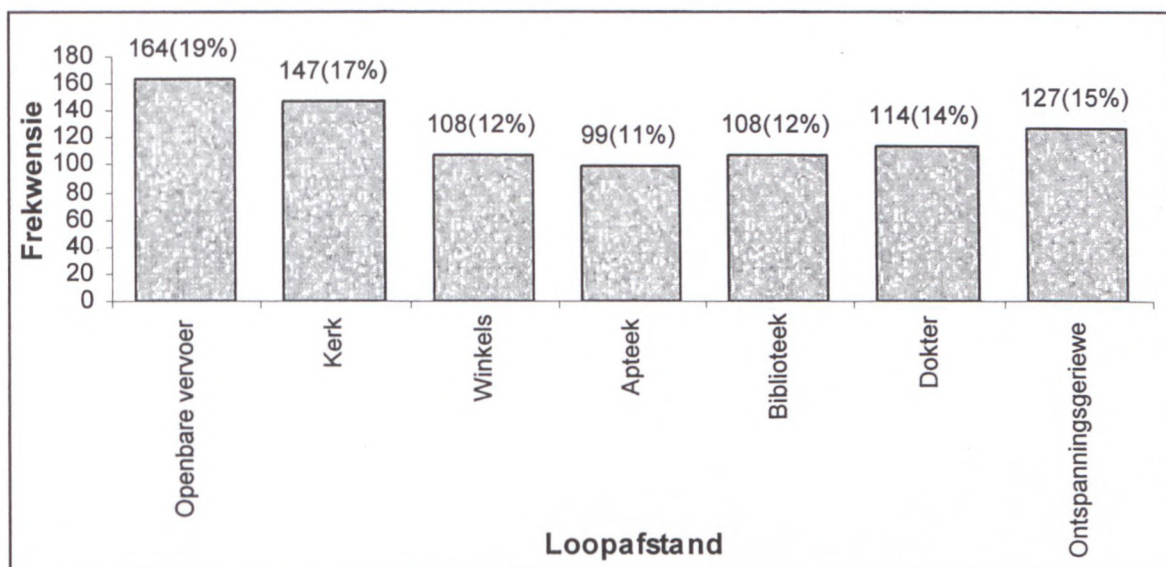
Vanuit die response blyk dit baie duidelik te wees dat byna die helfte van die respondente hulself in wonings van hul eie (huis en woonstel) vestig by aftrede. Kommerwekkend is dat 13% van die respondente by familie en vriende gaan intrek vir aftrede. 'n Baie goeie refleksie van die ondersoek is dat 25% van die respondente hulself gaan vestig in 'n tehuis vir bejaardes of 'n aftree-oord.

VRAAG 2.18: Is die woning genoem in vraag 2.17 binne loopafstand van die volgende?

Die response op hierdie vraag moet in samehang met dié op vraag 2.17 gesien word. Die doel van hierdie vraag was om te bepaal of respondente die loopafstand wel in ag neem wanneer 'n aftree vestiging geïdentifiseer word. Respondente kon in hierdie vraag meer as een opsie kies en response word aangedui in Figuur 4.15 op die volgende bladsy wat duidelik aandui dat die oorgrote meerderheid (19%) van die respondente binne loopafstand van openbare vervoer is.

Respondente is sewe opsies gegee waaruit hulle 'n keuse moes maak, terwyl vier respondente aangedui het dat hulle nie binne loopafstand van een van die genoemde opsies is nie, en dat hulle van eie vervoer gebruik moet maak.

Figuur 4.15 op die volgende bladsy toon dat 147 (17%) van die respondente binne loopafstand van die kerk is, 108 (12%) van die winkels, 99 (11%) van die apteek, 108 (12%) binne loopafstand van die biblioteek, 114 (14%) naby die dokter en 'n verdere 127 (15%) naby en binne loopafstand van ontspanningsgeriewe is.

FIGUUR 4.15 : LIGGING VAN AFTREETUISTE

Honderd-en-vyf (59%) van die respondente wat steeds werksaam is binne plaaslike owerhede dui aan dat hulle aftreetuiste binne loopafstand is van openbare vervoer, die kerk, winkels, apteek, biblioteek en die dokter. Daarenteen dui 41% van die respondente wat reeds afgetree het aan dat hulle aftreetuiste binne loopafstand is van al die opsies soos in Figuur 4.15 weergegee.

Dit blyk 'n positiewe respons te wees dat respondente binne loopafstand is van die meer essensiële gebiede/geboue wat tydens aftrede gereeld besoek word.

VRAAG 2.19: Is u aftreetuiste bereikbaar vir kinders, familie en vriende?

Veertien respondente het nie hierdie vraag rakende die **bereikbaarheid van die aftreetuiste** beantwoord nie. Volgens Tabel 4.15 op die volgende bladsy reageer 'n totaal van 98% van die respondente positief en dui hulle aan dat die aftreetuiste wel bereikbaar is vir familie, kinders en vriende. Vir byna 100% van die 165 respondente is die bereikbaarheid nie 'n probleem nie, net 2% het negatief op hierdie vraag reageer. Vanuit die honderd-vyf-en-sestig respondente wat hierdie vraag beantwoord het, dui vyf-

en-neentig respondente wat steeds werksaam is binne plaaslike owerhede aan dat hulle aftreetuiste wel bereikbaar is vir kinders, familie en vriende. Hierteenoor dui ses respondente wat reeds afgetree het aan dat hulle aftreetuiste nie vir kinders, familie en vriende bereikbaar is nie.

TABEL 4.15 : BEREIKBAARHEID VAN AFTREETUISTE

Ja	161	98%
Nee	4	2%
TOTAAL	165	100%

Die 4 (2%) respondente wat in Tabel 4.15 weergegee is en nie bereikbaar is vir familie, kinders en vriende nie, is kommerwekkend, maar 'n baie goeie respons op hierdie vraag. Daar kan aanvaar word dat die response op hierdie vraag en dié op vrae 2.17 en 2.18 in 'n mate 'n invloed op mekaar sal hê. Die meeste respondente in vraag 2.17 is bereikbaar vir familie en vriende, terwyl aanvaar word in vraag 2.18 dat aftreewonings binne loopafstand van die meeste essensiële dienste vir die afgetrede persoon is. Inaggenome hierdie response, is die 98% respondente wat bereikbaar is vir kinders, familie en vriende 'n baie goeie refleksie vir die resultate in hierdie ondersoek.

VRAAG 2.20: Sal u/voel u veilig in u aftreetuiste?

Tabel 4.16 op die volgende bladsy reflekteer die response van respondente wat moes aandui of hulle **veilig voel in hulle aftreetuiste**. Slegs 11% van die respondente voel nie veilig in hulle aftreetuiste nie. Verder dui 89% van die respondente aan dat hulle wel veilig voel in hulle aftreetuiste. Response op hierdie vraag sal in 'n mate as gevolg van die woning gekies vir 'n aftreetuiste in vraag 2.17 wees, wat 'n direkte invloed op hierdie positiewe reaksie het.

Die redes wat aangevoer kan word vir die goeie reaksie op hierdie vraag is dat 'n nadere ondersoek toon dat 73% van die respondente óf hulle eie huis het by aftrede, 'n woonstel betrek, vestig in 'n aftree-oord of hulself vestig in 'n tehuis vir bejaardes. Die sekuriteitsmaatreëls is in genoemde vestigings gewoonlik beter as byvoorbeeld by 'n huurhuis.

TABEL 4.16: VEILIGHEID

Ja	160	89%
Nee	19	11%
TOTAAL	179	100%

Die 11% negatiewe respons kan toegeskryf word aan die feit dat sewe respondente se uitgangspunt was dat 'n mens deesdae nêrens meer veilig is nie en negatief op hierdie vraag reageer het. Vier-en-neentig (59%) van die respondente wat steeds werksaam is binne plaaslike owerhede dui aan dat hulle veilig sal voel in hul aftreetuiste, terwyl agt respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle nie veilig voel in hul aftreetuiste nie.

VRAAG 2.21: Indien NEE geantwoord by vraag 2.20, gee redes.

As daar na inligting in Tabel 4.16 op die vorige bladsy gekyk word, is dit voor die hand liggend dat veiligheid 'n baie hoë prioriteit geniet by aftrede en by die keuse van 'n aftreetuiste. Ten opsigte van die reaksie op vraag 2.20, blyk dit baie duidelik dat die 19 (11%) respondente wat onveilig by hulle woonplek voel, in 'n mate baie realisties is, maar miskien die antwoord op hierdie wyse benader het vanweë die gebeure die afgelope tyd in die Wes-Kaapstreek. Almal se veiligheid word deesdae bedreig, al voel 'n persoon ook hoë veilig.

Dit is onrusbarend dat geweld, emosies en gevoelens oornag denke kan manipuleer om mense skielik onseker te maak oor hulle veiligheid tuis.

Respondente het op hierdie vraag reageer deur te sê hulle nie hulle veiligheid by die aftreetuiste wil aanspreek nie, vanweë die hoë koste implikasie. Respondente voel dat hulle wonings oorkapitaliseer deur diefwering, alarms en hoë mure op te rig en te laat installeer, en sodoende nie hulle geld gaan terugkry wanneer hulle besluit om die huis te verkoop nie.

Respondente het aangedui dat hulle afgeleë is van hulle bure, vandaar die onveilige gevoel wat hulle ervaar in hulle aftreetuiste. Een respondent het selfs aangedui dat die Grondwet glad nie meer vir die beskerming van ere-burgers voorsiening maak nie.

4.2.3 Afdeling 3 : Aftreebeplanning

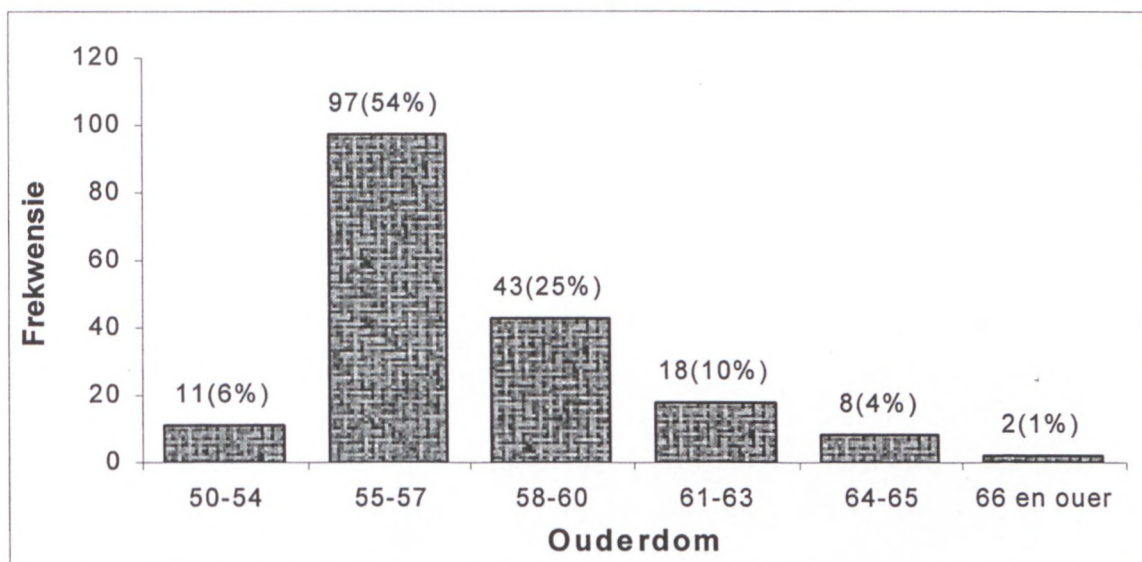
In Afdeling 3 is elke vraag, behalwe vrae 3.6 en 3.7, nie op alle respondente van toepassing nie. Resultate in hierdie afdeling is dus deurgaans gebaseer op die response van 179 respondente. Vanuit die 179 respondente ressorteer 105 in die groep wat nog steeds werksaam is binne plaaslike owerhede en 74 van die respondente in die groep wat nog móét aftree. Persentasies in hierdie afdeling is bereken uit die presiese aantal respondente wat die betrokke vraag beantwoord het.

VRAAG 3.1 : Op watter ouderdom het u afgetree/beplan u om af te tree?

Figuur 4.16 op die volgende bladsy toon dat slegs 6% van die respondente aandui dat hulle tussen ouderdom 50 tot 54 afgetree het, of beplan om af te tree. Daarenteen dui 97 (54%) van die respondente aan dat hulle verkieslik sal aftree tussen ouderdom 55 tot 57. Na gelang van die toename in die aftree-ouderdom het response ook afgeneem en dui 25% (43) van die respondente aan dat hulle tussen ouderdom 58 tot 60 afgetree het of beplan om af te tree. Drie-en-sestig (35%) van die respondente wat nog werksaam is binne plaaslike owerhede dui aan dat hulle tussen ouderdom 50 en 57 sal aftree, terwyl 71 van die respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle tussen ouderdomme 50 tot 63 afgetree het.

Figuur 4.16 toon verder dat slegs 18 (10%) respondente beplan om af te tree, of reeds afgetree het tussen 61 en 63 jarige ouderdom. By vraag 2.9 in afdeling 2, toon 27% van die respondente dat hulle in hierdie aftree kategorie gevoel het dat hulle status by aftrede van hulle ontnem is. Die response word ook weerspieël in die kategorie van aftredes wat ressorteer tussen ouderdomme 64 tot 65. Vier persent van die respondente dui aan dat hulle onseker voel oor hulle status en weens finansiële oorwegings besluit het om op só 'n laat ouderdom af te tree. Ten laaste toon 1% van die respondente dat hulle hul aftrede uitgestel het tot ná ouderdom 66, suiwer gebaseer op finansiële redes.

FIGUUR 4.16 : AFTREE OUDERDOM



VRAAG 3.2 : Watter jaartal beplan u om af te tree/het u afgetree?

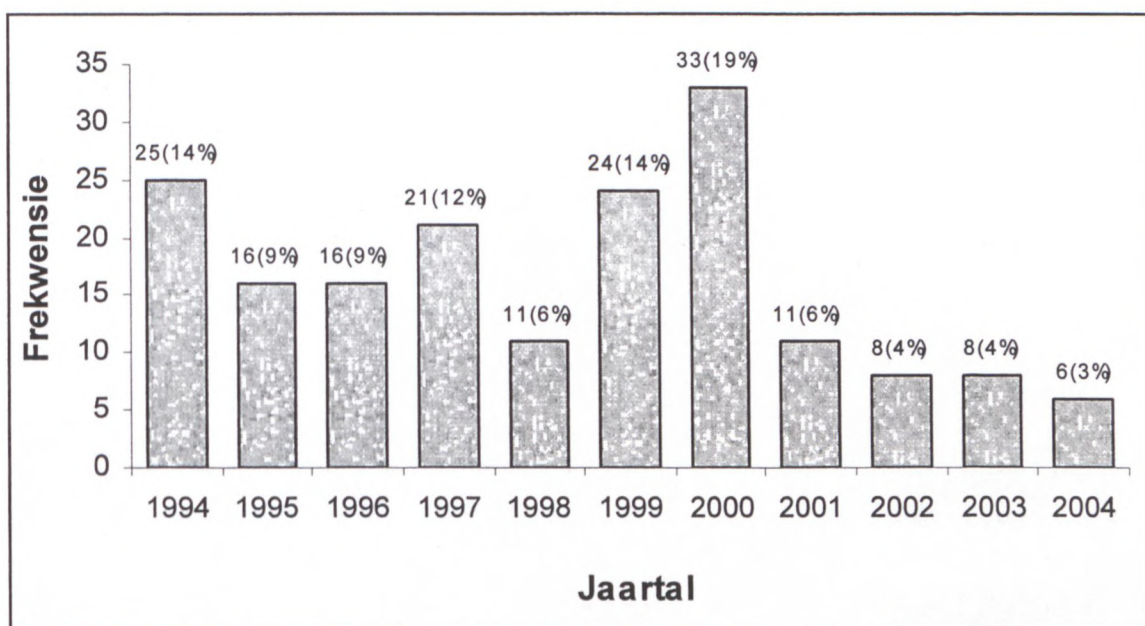
Figuur 4.17 op die volgende bladsy toon die **jaartal** wat respondente beplan om af te tree, of afgetree het. Respondente is elf opsies gebied tussen 1994 en die jaar 2004 om hulle keuses uit te oefen. Hierdie vraag is deur alle respondente beantwoord. Die jaartal is terugdateer tot 1994 om afgetrede amptenare te akkommodeer wat reeds afgetree het en 'n belangrike deel van die teikengroep in hierdie ondersoek is.

Die jaar 2000 is gebruik as die mediaan sodat die keuse vir respondente wat afgetree is, en dié wat nog gaan aftree, geakkommodeer is. Hierdie vraag kan in samehang met vraag 3.7 gesien word omdat die twee vrae se response 'n direkte invloed op mekaar het.

Respondente se beplanning vir aftrede sal 'n direkte invloed hê om te bepaal of hulle finansiëel onafhanklik sal wees al dan nie na aftrede.

Vir die beantwoording van hierdie vraag rakende die jaartal van aftrede is aanvanklik op vyftien opsies besluit wat sou strek van 1992 tot 2006. Dit sou egter nie die bepaalde teikenpopulasie van amptenare bereik nie, aangesien die spanwydte van jaartalle té uiteenlopend is.

FIGUUR 4.17 : JAARTAL VIR AFTREDE



As daar na Figuur 4.17 verwys word is dit duidelik dat 25 (14%) van die respondente tydens 1994 afgetree het. Die rede hiertoe kan 'n verskeidenheid van aspekte insluit wat in hoofstuk 5 behandel sal word. Ses-en-dertig persent van die respondente het tussen 1995 en 1998 afgetree wat duidelik toon dat 50% van die totale groep respondente sedert 1994 tot 1998 afgetree het. Vier-en-twintig van die respondente dui aan dat hulle beplan om in 1999 af te tree. Daarteenoor dui 33 (19%) van die respondente aan om af te tree in die jaar 2000. Dit blyk te wees dat die jaar 2000 vir die oorgrote meerderheid van respondente die afsnypunt is om af te tree en 'n aktiewe werksloopbaan vaarwel te roep.

'n Verdere 17% van die respondente toon dat hulle beplan om af te tree tussen die jare 2001 en 2004, sou hulle gesondheid dit toelaat en dui verder aan dat die belastingfaktor

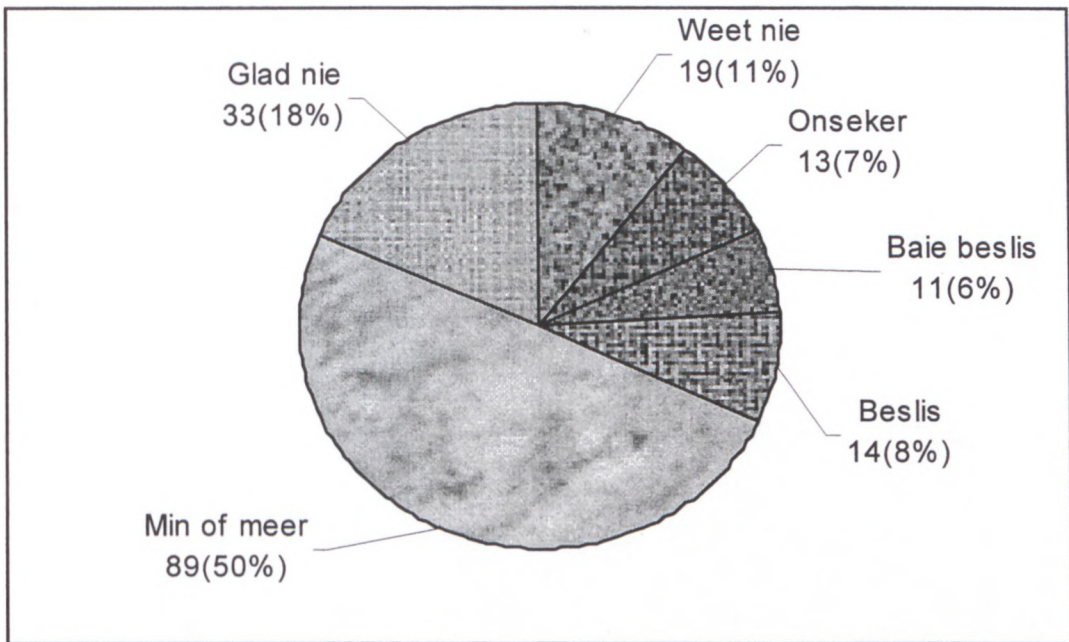
kan meebring dat hulle dit oorweeg om vroeër af te tree. Drie-en-vyftig van die totale aantal respondente wat steeds werksaam is, dui aan dat hulle beplan om tussen die jare 1999 en 2004 af te tree, terwyl ses-en-dertig respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle tussen 1994 en 1998 afgetree het.

VRAAG 3.3 : Dink u, u sal dieselfde lewenstandaard handhaaf ná aftrede/Handhaaf u dieselfde lewenstandaard na aftrede?

Waar die vorige vraag handel oor die jaartal wat respondente beplan om af te tree, of afgetree het, fokus hierdie vraag op óf respondente se **lewenstandaard** na aftrede dieselfde gaan wees al dan nie. Respondente is vyf opsies gegee naamlik *glad nie*, *min of meer*, *beslis*, *baie beslis* en *onseker* waaruit hulle 'n respons moes lewer en hierdie vraag is deur al 179 respondente beantwoord.

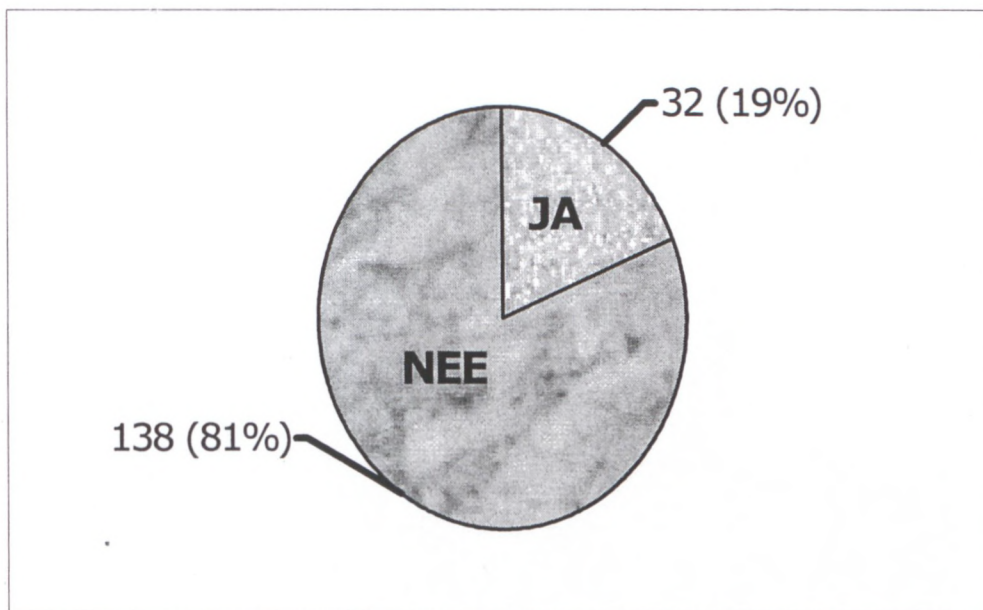
Figuur 4.18 op die volgende bladsy toon dat 89 (50%) van die respondente aandui dat hulle voel hulle lewenstandaard min of meer dieselfde is, of sal wees by aftrede. Daarteenoor dui 19 (11%) aan dat hulle nie weet nie, 13 (7%) van die respondente onseker is en 11 (6%) aantoon dat hulle lewenstandaard baie beslis dieselfde sal bly ná aftrede. Veertien respondente het aangedui dat hulle lewenstandaard beslis gehandhaaf sal word ná aftrede. Verder toon 33 (18%) van die respondente aan dat hulle lewenstandaard sal afneem na aftrede en nie sal wees soos dit was terwyl die persoon aktief werksaam binne die betrokke plaaslike owerheid was nie.

Vanuit die gegewens in Figuur 4.18 dui drie-en-vyftig van die respondente wat nog aktief werksaam binne plaaslike owerhede is aan dat hulle lewenstandaard min of meer dieselfde sal wees by aftrede, terwyl tien van die respondente wat reeds afgetree is, aandui dat hulle lewenstandaard ná aftrede beslis afgeneem het.

FIGUUR 4.18 : LEWENSTANDAARD**VRAAG 3.4 : Sal u/het u ná aftrede 'n alternatiewe werk gesoek?**

Vir die beantwoording van hierdie vraag is respondente slegs 'n JA of NEE opsie gebied waaruit hulle 'n keuse moes maak of hulle 'n **alternatiewe werk** sal soek na aftrede. Nege respondente het nie op hierdie vraag reageer nie en die ontleding van die response is uit 170 respondente verwerk.

Die response op hierdie vraag word visueel in Figuur 4.19 op die volgende bladsy uitgebeeld. Van die totale aantal respondente dui 138 (81%) aan dat hulle nie 'n alternatiewe werk ná aftrede sal soek of gesoek het nie. Daarteenoor dui 32 (19%) van die respondente aan dat hulle wel 'n alternatiewe werk ná aftrede gesoek het of sal soek en kan die response in samehang met dié in vraag 2.12 gesien word, vanweë die noue verband tussen die twee vrae.

FIGUUR 4.19 : ALTERNATIEWE WERK

Gegewe die response in Figuur 4.19 dui sewe-en-vyftig respondente wat reeds afgetree het aan dat hulle nie werk gesoek het ná aftrede nie, terwyl negentien respondente wat nog werksaam is, aandui dat hulle wel 'n alternatiewe werk ná aftrede sal soek.

Twee-en-tagtig respondente dui duidelik aan dat hulle nie genoegsame voorsiening vir ekstra befondsing vir aftrede gemaak het nie en dat hulle wel 'n alternatiewe werk sal soek ná aftrede om hulle aftree-inkomste aan te vul.

VRAAG 3.5 : Sal u/het u ná aftrede 'n alternatiewe werk aanvaar?

Vraag 3.5 het direkte betrokkeheid by response gelewer in vraag 3.4. Hierdie vraag is slegs deur 157 respondente voltooi en die ontleding is dienooreenkomstig in Tabel 4.17 op die volgende bladsy aangepas.

Tabel 4.17 toon dat slegs 59 (38%) van die respondente 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar. Meer as die helfte van die respondente, naamlik 98 (62%), voel dat hulle glad nie 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar nie.

TABEL 4.17 : ALTERNATIEWE WERK

JA	59	38%
NEE	98	62%
TOTAAL	157	100%

Waar die vorige vraag ten doel gehad het om te bepaal of respondente 'n alternatiewe werk ná aftrede sal soek, is die doel van hierdie vraag om te bepaal of respondente wel 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar, veral met die oog om surplusfondse te genereer en sodoende die respondent se maandelikse inkomste aan te vul. Die response op hierdie vraag word in Tabel 4.17 uitgebeeld.

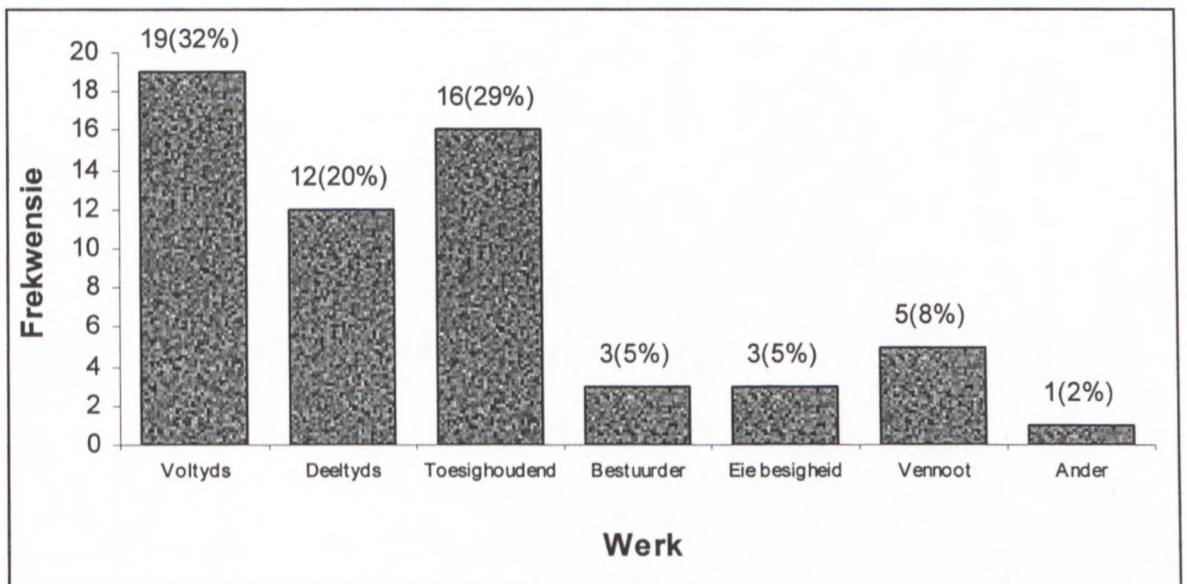
Byna twee derdes van die respondente op hierdie vraag toon dat hulle nie belangstel om 'n alternatiewe werk ná aftrede te aanvaar nie. Vyf-en-dertig (59%) respondente wat nog werksaam binne plaaslike owerhede is dui aan dat hulle 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar, terwyl 40 respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle nie 'n alternatiewe werk ná aftrede aanvaar het nie.

VRAAG 3.6 : Indien JA geantwoord by vraag 3.5, spesifiseer die aard van die werk?

Volgens Figuur 4.20 op die volgende bladsy dui slegs 59 (38%) van die respondente die aard van werk wat hulle ná aftrede sal aanvaar aan. Die response in hierdie vraag moet in samehang met die op vraag 3.5 gesien word. 'n Persentasie van 38% verteenwoordig die JA response in hierdie vraag.

Soos duidelik in Figuur 4.20 hieronder uiteengesit, toon 19 (32%) van die respondente dat hulle 'n voltydse werk, 12 (20%) deelydse en 16 (29%) 'n toesighoudende werk ná aftrede sal aanvaar. Daarenteen dui 3 (5%) aan dat hulle 'n besigheid sal bestuur ná aftrede en dui 3 (5%) van die respondente verder aan dat hulle 'n eie besigheid sal aanpak as alternatiewe werk ná aftrede. Vanuit die nege-en-vyftig respondente in hierdie vraag dui elf respondente wat nog werkzaam is aan dat hulle 'n voltydse werk ná aftrede sal aanvaar. Vanuit hierdie groep dui sewe respondente aan dat hulle 'n deelydse werk sal aanvaar, nege respondente dui aan dat hulle 'n toesighoudende werk sal aanvaar en slegs een respondent dui aan dat hy in 'n bestuurshoedanigheid ná aftrede wil werk.

FIGUUR 4.20 : TIPE WERK



Soos visueel in Figuur 4.20 uitgebeeld, is dit duidelik dat byna een derde van die respondente wat 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar, die werk voltydse van aard sal verrig. Die hoofrede is moontlik om hulle inkomste wat onvoldoende is, ná aftrede aan te vul. Respondente wil hierdeur dieselfde lewenstandaard daarstel as vóór aftrede. 'n Baie positiewe respons is sigbaar waar slegs 5% van die respondente hulle weg oopsien om 'n besigheid van hulle eie aan te pak. Soos reeds in hoofstuk 2 genoem,

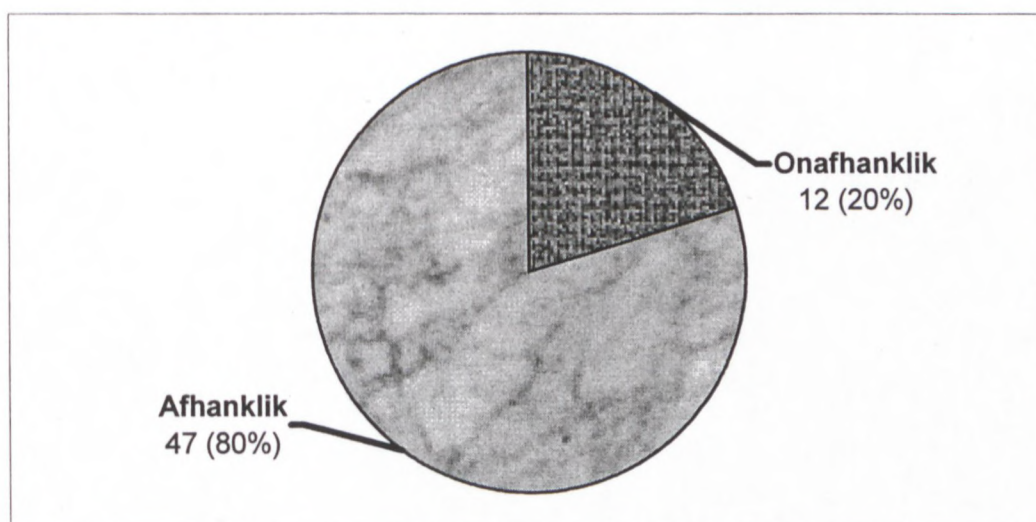
gaan hierdie respons gepaard met uitgawes en moontlike hoë risiko's waaraan die respondent homself blootstel. Hierdie drie respondente maak slegs byna 2% van die totale aantal respondente uit wat baie gerusstellend is.

Een respondent het die **ander** opsie uitgeoefen en genoem dat hy 'n voltydse duiweboer wil wees en hierdie respons in samehang met **stokperdjies** in vraag 2.14 gesien word.

VRAAG 3.7 : Indien wel sal/is u finansiëel afhanklik van hierdie ekstra inkomste genoem in vraag 3.6?

Figuur 4.21 toon die visuele voorstelling van die **afhanklikheid van die ekstra inkomste** genoem in vraag 3.6 van respondente aan. Vir die beantwoording van hierdie vraag is die 59 respondente slegs 'n **afhanklike** of **onafhanklike** opsie gebied waaruit hulle 'n keuse moes uitoefen. Van die totale aantal respondente het 47 (80%) aangedui dat hulle wel afhanklik is van opsies soos weergegee in vraag 3.6. Hierteenoor toon slegs 12 (20%) van die respondente aan dat hulle nie finansiëel afhanklik van hierdie ekstra inkomste is nie.

FIGUUR 4.21 : AFHANKLIKHEID VAN EKSTRA INKOMSTE



Figuur 4.21 op die vorige bladsy dui baie duidelik aan dat 80% van die totale 59 respondente wat 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar, hetsy voltyds, deelyds, toesighoudend, in 'n bestuurshoedanigheid, 'n eie besigheid of 'n vennoot, wel finansiëel afhanklik is van hierdie ekstra inkomste om hulle finansiële posisie ná aftrede aan te vul. Agt-en-twintig respondente wat steeds werksaam binne plaaslike owerhede is dui aan dat hulle van 'n ekstra inkomste ná aftrede afhanklik sal wees. Vanuit die nege-en-vyftig response op hierdie vraag dui vyf respondente wat reeds afgetree het aan dat hulle nie van 'n ekstra inkomste, soos weergegee in vraag 3.6, afhanklik sal wees nie.

Dit kom dus baie duidelik voor dat respondente wat wel 'n alternatiewe werk ná aftrede aanvaar, dit suiwer doen vanweë finansiële redes. Daarenteen dui 20% van die respondente aan dat hulle nie finansiëel van hierdie ekstra inkomste afhanklik is nie en net verstandelik en geestelik gestimuleer wil bly, deur gereeld met die publiek en gemeenskappe op 'n ander vlak te skakel as toe hulle nog voltyds werksaam was by die betrokke plaaslike owerheid.

VRAAG 3.8 : Sal/het u tydens u werksloopbaan 'n testament beplan?

Hierdie vraag is deur honderd-sewe-en-sewentig respondente beantwoord wat 99% van die totale aantal respondente verteenwoordig. Volgens tabel 4.18 hieronder dui 105 (59%) van die respondente aan dat hulle wel 'n **testament** tydens hulle werksloopbaan **beplan** het. Hierteenoor toon 72 (41%) van die respondente aan dat hulle nie 'n testament vir aftrede beplan het nie. Die aantal respondente in hierdie groep is egter onrusbarend min in vergeleke met só 'n belangrike aspek van enige afgetrede persoon se mondering.

TABEL 4.18 : TESTAMENT

Ja	105	59%
Nee	72	41%
TOTAAL	177	100%

'n Nadere ondersoek het getoon dat die meerderheid van die 41% respondente wat NEE op hierdie vraag geantwoord het, by vraag 1.9 voorkom in die kategorie met 'n akademiese kwalifikasie van matriek en laer. Twee-en-sestig respondente wat steeds binne plaaslike owerhede werksaam is dui aan dat hulle wel 'n testament tydens hul werksloopbaan beplan, terwyl nege-en-twintig respondente wat reeds afgetree het aandui dat hulle nie 'n testament tydens hulle werksloopbaan beplan het nie.

Die respondente by vraag 1.4, wie se huwelikstatus **ongetroud** aangedui is, het getoon dat die meerderheid ook reageer dat hulle nie 'n testament vir aftrede beplan het nie. Deesdae word die aspek om 'n testament op te stel deur die Kaapse Gemeenskaplike Aftreefonds aangespreek om respondente bewus te maak van die noodsaaklikheid daarvan.

VRAAG 3.9 : Is/was u 'n lid van 'n mediese hulpfonds?

Tabel 4.19 hieronder toon dat meer as 80% van die respondente positief op hierdie vraag reageer het en dat hierdie vraag deur al 179 respondente beantwoord is. Dit is belangrik om te noem dat die teikenpopulasie van respondente wat reeds afgetree het, vanuit hierdie inligting geïdentifiseer is vir hierdie ondersoek. Slegs 12% van die respondente het aangedui dat hulle nie lid van 'n mediese hulpfonds is nie en dit reflekteer 'n baie positiewe reaksie op hierdie vraag.

TABEL 4.19 : MEDIESE HULPFONDS

Ja	158	88%
Nee	21	12%
TOTAAL	179	100%

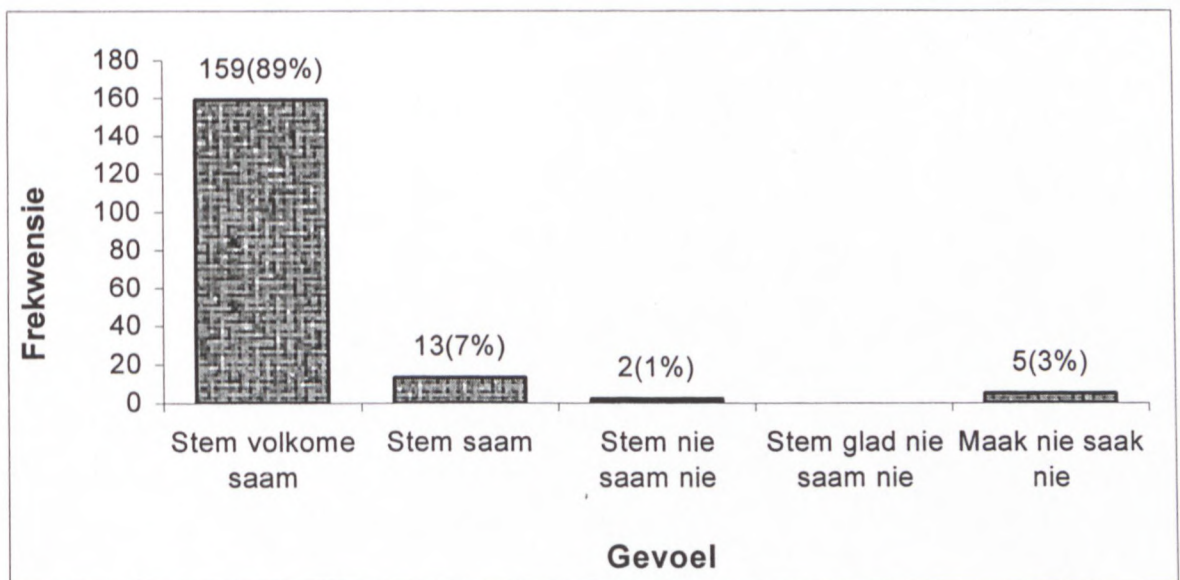
'n Nadere ondersoek het getoon dat die meerderheid van die 12% respondente wat NEE op hierdie vraag reageer het, voorkom tussen die groep respondente wat aangedui het dat hulle bruto jaarlikse inkomste tussen R40 000 en R60 000 per jaar is. Dit kan

toegeskryf word aan hoë mediese premies en dat respondente in hierdie kategorie nie finansiël toegerus is tot lidmaatskap aan 'n mediese hulpfonds nie. Mediese premies in vergelyke met netto inkomstes is baie hoog en somtyds tot 10% van 'n amptenaar se bruto inkomste. Daarenteen toon 88% van die respondente wat wel lid van 'n mediese hulpfonds is en ressorteer in die bruto jaarlikse inkomste groep wat wissel tussen R60 000 en hoër, dat hulle wel lede van 'n mediese fonds is.

VRAAG 3.10 : Sou u sê dat die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning vir amptenare binne Plaaslike Owerhede belangrik is?

Figuur 4.22 hieronder gee 'n visuele voorstelling rakende die **belangrikheid van aftreebeplanning** binne plaaslike owerhede. Respondente is vyf opsies gebied waaruit hulle 'n keuse moes uitoefen. 'n Uitstekende respons is op hierdie vraag verkry deurdat al 179 respondente wel op hierdie vraag reageer het. Onderstaande figuur dui aan dat 159 (89%) van die respondente volkome saamstem dat die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede baie belangrik is. Respondente wat glad nie met bogenoemde vraag saam stem nie, het geen reaksie op hierdie vraag getoon nie, en is ook in Figuur 4.22 uitgelaat.

FIGUUR 4.22 : BELANGRIKHEID VAN AFTREEBEPLANNING



Dertien respondente het aangedui dat hulle saamstem dat die voorbereiding tot aftreebeplanning vir amptenare binne plaaslike owerhede belangrik is. Vanuit die totale aantal response dui vier-en-negentig respondente wat steeds werksaam binne plaaslike owerhede is aan dat hulle volkome saamstem dat die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning belangrik vir amptenare binne plaaslike owerhede is. Daarenteen stem vyf-en-sestig van die respondente wat reeds afgetree het volkome saam dat die voorbereiding tot aftreebeplanning belangrik vir amptenare binne plaaslike owerhede is. Ter opsomming dui 96% van die respondente aan dat hulle wel ten gunste is van die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning vir amptenare binne plaaslike owerhede.

Slegs 2 (1%) van die respondente het negatief op hierdie vraag reageer en dit is 'n baie goeie respons op hierdie vraag. Net 3% van die totale aantal respondente het aangedui dat dit nie werklik vir hulle saakmaak of daar wel voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede is of nie. Hierdie vraag kan in samehang met vrae 2.3 en 2.4 in afdeling twee gesien word.

VRAAG 3.11 : Skryf kortliks neer in u eie woorde die belangrikste inligting wat Plaaslike Owerhede aan amptenare moet deurgee ter voorbereiding vir aftrede?

Hierdie vraag is gestel aan respondente om te bepaal watter tipe inligting rakende die voorbereiding vir aftrede die belangrikste is wanneer 'n amptenaar sy aktiewe werksloopbaan stopsit. Sewe-en-sewentig persent van die totale aantal respondente het wel hierdie vraag beantwoord, wat 'n baie goeie aanduiding is dat daar wel 'n wesenlike behoefte is vir kundige leiding wanneer amptenare voorberei vir aftrede.

Verskeie respondente het aangedui dat die gebrek aan finansiële implikasies, asook die belastingfaktor ná aftrede, meer aandag en toeligting moet geniet. Daar is 'n groot behoefte dat die werkgewer jaarliks kort inligtingsessies rakende persoonlike pensioenvoordele by aftrede moet aanbied en leiding moet gee hoe om pensioengeld te belê teen 'n minimale belastingkoers. Respondente voel dat toeligting deur die

werkgewer gegee moet word, asook leiding of dit raadsaam is om af te tree op die beplande ouderdom al dan nie.

Heelwat respondente het 'n baie groot behoefte aan leiding getoon betreffende die finansiële bestuur van aftreegeld. Respondente voel dat amptenare aangemoedig moet word om vroegtydig te beplan vir aftrede en gereeld deur finansiële konsultante in werkstyd toegelig behoort te word. Respondente voel verder dat plaaslike owerhede amptenare moet toelig hoe om 'n balans te bereik tussen genoegsame voorsiening vir aftrede en die lewe ook dan nog te kan geniet terwyl 'n persoon nog aktief werksaam is. Respondente voer aan dat 'n onbeplande aftrede, emosioneel 'n negatiewe effek op die afgetredene het en dat elke persoon só lank moontlik moet werk.

Respondente voel oor die algemeen dat plaaslike owerhede verantwoordelik is om amptenare voor te berei hoe om sinvol kennis te maak met aftrede sodat dit nie 'n verskrikking is nie en dat aftreebeplanning vroeg in elkeen se lewe moet plaasvind om teleurstellings te beperk. Ten einde beter voor te berei moet amptenare ten volle ingelig wees oor voordeelstrukture, byvoorbeeld voortgesette mediese lidmaatskap ten einde finansiële beplanning deeglik te kan doen en almal dit behoorlik verstaan.

Respondente voel dat plaaslike owerhede inligting aan hulle moet deurgee soos om berekeninge in reële terme te maak, soos die verswakking op die koopkrag van geld asook die uitputtende effek van inflasie op geldwaarde.

Verlangde bystand met 'n eie situasie, eerder as in die algemeen, is 'n groot behoefte van amptenare by aftrede en respondente voel dat plaaslike owerhede meer voorbereiding kan aanbied om amptenare te help met die aanvaarding van die "nuwe fase" wat betree word sodat hulle met gemak by die betrokke gemeenskap kan inskakel.

'n Baie belangrike aspek wat sterk na vore gekom het is die voortgesette beskikbaarheid van die Personeeldepartement vir leiding en hulp nádat amptenare afgetree het. Respondente voel tevrede wanneer hulle die dag aftree, maar wil graag met navrae

betreffende na-aftrede-voordele bygestaan word deur die plaaslike owerheid waar hulle werksaam was. Respondente voel dat plaaslike owerhede 'n belangrike verantwoordelikheid het by die sielkundige voorbereiding tot aftrede, om beter gemoedsrus onder afgetredenes te bewerkstellig.

Respondente voel dat plaaslike owerhede amptenare moet aanmoedig, hoe moeilik dit ook mag wees, om maandeliks 'n gedeelte van hulle salaris te bespaar ten einde aftreevoordele aan te vul. Sommige respondente voel dat plaaslike owerhede verpligte addisionele besparingstrukture moet skep ten einde beter aftreevoordele te bewerkstellig. Verskeie respondente het selfs aangedui dat hulle voel dat plaaslike owerhede besparingstrukture op voltyds werkende amptenare moet afdwing deur middel van kollektiewe plaaslike ooreenkomste met die onderskeie erkende vakunies te sluit.

VRAAG 3.12 : Enige addisionele kommentaar wat u voel belangrik is vir hierdie belangrike onderwerp van aftrede?

Vraag 3.12 is 'n baie ope vraag waar respondente die geleentheid gebied is om **addisionele kommentaar** te lewer betreffende aftrede. Van die 179 respondente het slegs 13 op hierdie vraag reageer. Dit is toe te skryf aan die feit dat die meerderheid respondente gevoel het dat hulle hulself in vraag 3.11 genoegsaam uitgedruk het.

Verskeie reaksies van respondente is dat aftrede die aangenaamste tyd van hulle lewe is, danksy goeie gesondheid en dat hulle elke dag besig bly – al is dit net om 'n blokkiesraaisel in te vul of om 'n boom te plant. Respondente sê daar is meer tyd vir kerklike-, sosiale- en politieke bedrywighede wat nie werklike beplanning vereis nie.

Respondente dui aan dat elkeen besparingsbewus moet wees, al begin mens net met R10,00 per maand. Na 12 maande is dit R120 en voel hulle baie positief daaroor. Respondente voel dat 'n persoon nie na willekeur net moet koop en spandeer nie, maar moet beplan en teen die beste pryse moet koop. Dit is vir elkeen belangrik om binne die beperking van die gegewe inkomste te lewe.

Respondente voel dat amptenare wat op vroeë pensioen gaan, deeglik daarvoor moet besin en genoegsame inligting in die verband moet inwin voordat 'n persoon oorgaan tot aksie. Die rol wat afhanklikes in 'n pensioenaris se lewe speel, moet nie onderskat word nie.

Respondente toon aan dat 'n amptenaar alle laste/skulde moet delg by aftrede en indien 'n persoon langer as 10 jaar op 'n plek bly, nie sommer moet verhuis nie.

Aftreebeplanning is 'n aspek wat moet begin die dag wanneer 'n persoon sy eerste werk aanvaar. Respondente voer aan dat 'n deurlopende voorligtingdiens op 'n georganiseerde basis deur kundiges op verskillende terreine beskikbaar moet wees binne plaaslike owerhede, **en dat dit die beste afskeidsgeskenk is.**

4.3 SAMEVATTING

In hoofstuk 4 is die response van die totale aantal respondente presies soos in elke vraag aangedui, weergegee. Enige afwykings van die 179 respondente, is presies in elke vraag duidelik aangedui. Waar van toepassing, is response op vrae wat met mekaar verband hou uitgelig, maar geen aannames of afleidings is gemaak nie. Sirkeldiagramme, staafdiagramme en tabelle dui regdeur hierdie hoofstuk presies die aantal respondente sowel as die betrokke persentasies aan.

In afdeling 4.2.1 dui die resultate 'n baie goeie profiel van die respondente en plaaslike owerhede aan wat by die ondersoek betrek is, sowel as aspekte rakende die plaaslike owerhede werksaam, die tydperk werksaam, geslag, ouderdom, huwelikstatus, die departement werksaam, pos beklee, akademiese kwalifikasies, die geografiese streek, afhanklike kinders, jaarlikse bruto salaris en die gradering van elke betrokke plaaslike owerheid. Die resultate in afdeling 4.2.2 fokus op dié van **voorbereiding** en die verskillende aspekte daarvan. Alhoewel dit by die eerste oogopslag blyk dat response redelik positief is, is dit ook baie duidelik dat heelwat probleme in hierdie veld binne plaaslike owerhede bestaan, en nog nie aangespreek of opgelos is nie.

Afdeling 4.2.3 se resultate fokus op die aspek van **afreebeplanning** en die verskillende fasette daarvan, en weerspieël glad nie 'n baie positiewe situasie nie. Tesame met afdeling 4.2.2 blyk dit dat hierdie afdeling heelwat leemtes ondervind, maar dat resultate egter meer positief is, as wat aanvanklik verwag is.

'n Volledige uiteensetting en vertolking van die resultate soos weergegee in hierdie hoofstuk, word in hoofstuk 5 saamgevat en bespreek.

HOOFSTUK 5

BEVINDINGS EN GEVOLGTREKKINGS

5.1 INLEIDING

Soos in die vorige hoofstuk weergegee, sal bevindinge en gevolgtrekkings gemaak word op grond van resultate ten einde te probeer bepaal of daar spesifieke neigings na vore kom.

Daar sal tot 'n groot mate gehou word by die indelings soos vervat in die vraelys, waarvolgens gevolgtrekkings gemaak sal word. Die resultate in die eerste afdeling van die vraelys bevat grotendeels inligting van respondente binne plaaslike owerhede. Hierdie data in die eerste afdeling sal gebruik word om 'n profiel van die respondente asook plaaslike owerhede wat by die ondersoek betrek is, saam te stel. Vervolgens sal afdelings 2 en 3 se bevindinge en gevolgtrekkings rakende voorbereiding asook aftreebeplanning, onderskeidelik aangebied word.

Bevindinge en resultate in 'n spesifieke afdeling van die vraelys wat verband hou met een of meer van die ander afdelings, sal in die méés relevante afdeling ingesluit word.

5.2 PROFIEL VAN RESPONDENTE

5.2.1 Inleiding

Ten einde 'n profiel op te stel van respondente en plaaslike owerhede wat by hierdie ondersoek betrek is, sal daar meer spesifiek gekyk word na die response op verskeie vrae wat in **Afdeling 1 : Algemeen** van die vraelys gestel is en wat inligting rakende die amptenaar (respondent), sowel as die werkgewer (plaaslike owerheid), verskaf. Daar sal verder ook gekyk word na hoe lank amptenare binne plaaslike owerhede werksaam is, asook die grootte van elke betrokke plaaslike owerheid waar respondente werksaam is.

Verder sal daar gekyk word na respondente se geslag, ouderdom asook hulle huwelikstatus wat aan die ondersoek deelgeneem het. Ter aansluiting hierby sal daar ook gekyk word na die onderskeie departemente waar die respondente werksaam is asook watter poste bekleed is. Aandag sal ook gegee word aan akademiese kwalifikasies waaroor respondente beskik en in watter geografiese streek respondente werksaam is.

Vervolgens sal aandag gegee word aan die afhanklikes van respondente en in watter vorm hulle van die respondent afhanklik is. Laastens sal aandag gegee word aan die jaarlikse bruto inkomste en die grootte gradering van die betrokke plaaslike owerheid waar hierdie respondente werksaam is.

5.2.2 Tydperk en afdeling werksaam binne betrokke plaaslike owerheid

Volgens die resultate soos gerapporteer in die vorige hoofstuk en gereflekteer in vrae 1.1 en 1.2, bevestig ook dat die ondersoek daarin geslaag het om 179 respondente te identifiseer wat spesifiek binne plaaslike owerhede gevestig is of was, en wat werksaam is vir tydperke wat wissel van 1 jaar tot 31 jaar en langer.

Die resultaat in Tabel 4.1 dui aan dat respondente redelik eweredig oor al ses die kategorieë versprei is en dat die meerderheid van die respondente (68%) eweredig ressorteer tussen munisipaliteite, streekdiensterade en distrikrade.

Alhoewel die aantal respondente in die afdelingsraad en plaaslike oorgangsraad kategorie heelwat laer (26%) as die eerste kategorie is, is die verspreiding oor die twee kategorieë ook betreklik eweredig. Slegs 5,6% respondente was werksaam binne plaaslike rade wat 'n klein persentasie van die populasie verteenwoordig. Die response op hierdie vraag is baie verteenwoordigend van 'n goeie deursnee van die teikenpopulasie wat derhalwe bydra tot goeie gebalanseerde terugvoering.

Volgens response op vraag 1.2 soos weergegee in Figuur 4.1, is dit duidelik dat daar 'n aansienlike verandering in die verspreiding van response intree betreffende die tydperk werksaam in jare binne plaaslike owerhede. Figuur 4.1 toon dat meer as die helfde van die respondente (52%) vir 'n tydperk van 15 jaar of minder binne

plaaslike owerhede in diens is. Slegs 22% van die respondente in Figuur 4.1 het 21 en langer jare diens binne plaaslike owerhede. Dit is baie duidelik sigbaar dat 26% van die respondente tussen 16 en 20 jaar diens binne plaaslike owerhede het.

Dit is moontlik volgens Tabel 4.1 dat streekdiensterade die ondersoek domineer vanweë die feit dat dit die middelpunt vorm tussen afdelingsrade en distrikrade. Afdelingsrade is in die láát tagtigs ontbind en deur streekdiensterade vervang, wat weer op sy beurt deur distrikrade in die middel negentigs vervang is. Die goeie reaksie van respondente kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat heelwat van die respondente toe alreeds in diens van plaaslike owerhede was. Die rede vir die naamveranderinge van plaaslike owerhede kan direk aan amalgamasie toegeskryf word. Daar kan ook aanvaar word dat baie respondente by munisipaliteite werkzaam was toe dit 'n naamverandering na plaaslike oorgangrade ondergaan het.

Die feit dat 89% van die respondente meer as 5 jaar diens binne plaaslike owerhede het, kan direk toegeskryf word aan die uitvloeisel van die 1994 verkiesing waar regstellende aksie sterk op die voorgrond getree het en werksekuriteit 'n laer prioriteit begin geniet het. Amptenare, veral blankes, het langer in hulle huidige posisies binne plaaslike owerhede aangebly. Die rede hiervoor was dat amptenare (blankes) nie die teikengroep was van regstellende aksie binne privaatsektore nie.

Die feit dat respondente redelik lank binne plaaslike owerhede werkzaam is, kan toegeskryf word aan 'n redelike mate van werksekuriteit, 'n goeie salaris en mededingende byvoordele. Die feit dat respondente oor só baie jare diens beskik, dra daartoe by dat hulle 'n beter insig rakende 'n verskeidenheid van aspekte in die ondersoek het en gevolglik ook in staat is om vrae baie meer sinvol te beantwoord.

5.2.3 Geslag, ouderdom en huwelikstatus

Die response op vraag 1.3 bevestig dat die ondersoek daarin geslaag het om 'n redelike verteenwoordigende teikenpopulasie te bereik betreffende manlike en vroulike respondente. Van die totale aantal respondente is 62% volgens die response in vraag 1.3 manlike respondente en 38% vroulike respondente. Dit kan

vanweë die reaksie op vraag 1.6 aanvaar word dat sowat 36% van die respondente uit die departemente paaie en watervoorsiening ressorteer en wat as manlike departemente' gesien word. Die feit dat daar byna twee keer meer manlike respondente is, behoort nie die geldigheid van die data te beïnvloed nie omdat die samestelling van manlike en vroulike respondente binne plaaslike owerhede, veral in die departemente gesondheid, finansies en administrasie baie dieselfde is.

Volgens die response op vraag 1.6, is respondente met die uitsondering van twee, almal werkzaam in afdelings soos administrasie, finansies, paaie, gesondheid en watervoorsiening. Vanweë die goeie response op hierdie vraag kan aanvaar word dat die ondersoek baie verteenwoordigend binne plaaslike owerhede gedoen is.

Die response op vraag 1.4 bevestig dat die ondersoek 'n verteenwoordigende teikenpopulasie bereik het van getroude, ongetroude, weduwee en wewenaar respondente. Van die totale aantal respondente in hierdie vraag is die oorgrote meerderheid (61%) getroud, wat as 'n aanvaarbare weergawe beskou kan word. Die feit dat slegs byna een derde van die respondente ongetroud, 'n weduwee of wewenaar is, behoort nie die geldigheid van die data enigsins te beïnvloed nie. Soos duidelik sigbaar in Tabel 4.3, het al 179 respondente op hierdie vraag reageer wat hulle dus in staat stel om akkurate data in hulle response weer te gee en sodoende by te dra tot die betroubaarheid en geldigheid van data.

Volgens die response op vraag 1.5 is respondente, met die uitsondering van drie, almal jonger as 65 jarige ouderdom. Wat wel interessant is, is dat vier respondente tussen ouderdomme 45 tot 49 jaar op vroeë aftrede gegaan het vanweë mediese ongeschiktheid. Figuur 4.2 toon duidelik dat 85% van die respondente aftree, of afgetree het, tussen 50 tot 59 jarige ouderdom. Daar kan ook realisties aanvaar word dat hierdie kategorie respondente 15 jaar en langer diens binne plaaslike owerhede het. Baie respondente werk langer en tot op 'n hoër ouderdom as verwag, vanweë die hoë lewenskoste waaraan almal blootgestel word en die feit dat die waarde van geld jaarliks drasties afneem.

5.2.4 Posbenamings en poste bekleë

Dit blyk te wees dat die meerderheid van die respondente vanuit die administratiewe afdeling ressorteer, met die uitsondering van slegs twee respondente, wat nie in die voorgestelde kategorieë by vraag 1.7 kon inpas nie. 'n Ander aspek wat in hierdie vraag na vore kom is die feit dat 152 van die 179 respondente, tussen die ouderdomsgroep 50 tot 59 is. 'n Nadere ondersoek van die response in Figuur 4.2 dui aan dat 84 van die 179 respondente tussen die ouderdomsgroep 55 tot 59 jarige ouderdom ressorteer en 46% uitmaak van die totale teikenpopulasie. Daarenteen is 85% van die respondente in hierdie ondersoek by plaaslike owerhede tussen die ouderdomme 50 tot 59 en 'n verdere 12% van die respondente tussen die ouderdomme 60 tot 70.

Vraag 1.7 is deur respondente vanuit die administratiewe afdeling gedomineer, maar dit is nie die afdeling waar die probleem is nie. Wat ook nie uit die oog verloor moet word nie, is die feit dat hedendaagse posvereistes al hoe meer gespesialiseerd raak. Byna alle opsies in vraag 1.7 is 'n gespesialiseerde funksie in eie reg.

Volgens die response op vraag 1.7 is 20% van die respondente administratief van aard, 10% met finansies gemoeid en sowat 24% in die gesondheidsafdeling werksaam.

Vanweë die aard van poste wat respondente bekleë, is hulle op hulself aangewese betreffende die voorbereiding vir aftreebeplanning binne plaaslike owerhede. Vanuit hierdie vraag is die behoefte bepaal om vas te stel in watter afdeling binne plaaslike owerhede leiding benodig word in terme van aftreebeplanning. Die meeste respondente wat op hierdie vraag reageer het is werksaam in die administratiewe afdeling, maar die probleme vestig binne die departemente paaie, gesondheid en watervoorsiening.

5.2.5 Akademiese kwalifikasies

Soos die resultate in Tabel 4.6 aandui, is respondente redelik eweredig oor al agt kategorieë versprei. Die meerderheid van respondente (29%) beskik oor 'n matrieksertifikaat wat 'n baie goeie weergawe is van respondente se opvoedingsvlak. Sowat 84% van die respondente beskik oor 'n matrieksertifikaat en hoër kwalifikasie. Slegs 15% van die totale aantal respondente beskik nie oor 'n matrieksertifikaat nie en dit is 'n baie goeie weergawe van die opvoedingspeil binne plaaslike owerhede. Dit is baie duidelik dat die oorgrote meerderheid van die respondente goed toegerus is vir die spesifieke pos wat die amptenaar beklee.

Plaaslike owerhede het dus nie alleen amptenare in diens wat net akademies goed toegerus is nie, maar wat ook baie goed opgelei is om die poste wat hulle beklee, volwaardig te kan volstaan. Verder is respondente wat oor 'n matrieksertifikaat beskik in 'n baie gunstige posisie om verdere tersiêre kwalifikasies te bekom met die finansiële bystand wat plaaslike owerhede aan voltydse amptenare bied in terme van indiensopleiding en verdere beroepsgerigte studies.

Van die totale aantal respondente is 34% formeel ná matriek opgelei om hulle aktiwiteite binne plaaslike owerhede toepaslik voort te sit. Betreffende die akademiese kwalifikasies van respondente binne plaaslike owerhede het slegs 15% nie 'n matriek of gelykwaardige kwalifikasie nie. Die hoë opvoedingsvlak stel respondente in staat om akkurate data in hulle response weer te gee en sodoende by te dra tot die betroubaarheid en geldigheid van die data.

5.2.6 Afhanklikes

Volgens die resultate soos gerapporteer in die vorige hoofstuk en gereflekteer in vrae 1.11, 1.12 en 1.13, bevestig die ondersoek dat afhanklikes wel 'n groot rol speel by die voorbereiding tot aftreebeplanning van amptenare binne plaaslike owerhede. Volgens tabel 4.7 toon 48% van die totale aantal respondente dat hulle wel afhanklike kinders het en toon 52% van die respondente dat hulle geen afhanklike kinders nie. Die feit dat die response op vraag 1.11 baie na aan mekaar is, dui 'n goeie refleksie rakende die geldigheid van die data aan. Daar kan vanuit

die resultate in die ondersoek aanvaar word dat respondente oor die algemeen nie met afhanklike kinders sal aftree nie. 'n Baie klein persentasie van die respondente vanuit die administratiewe- en finansiële afdelings het getoon dat hulle wel nog afhanklikes het na wie hulle moet omsien. Dit kan direk daaraan toegeskryf word dat hierdie respondente méér toeligting tydens hulle werksloopbaan ontvang het, tesame met kundige advies. Die ondersoek het ook getoon dat hierdie groep respondente ressorteer in die kategorie wat aftree tussen ouderdomme 55 tot 59.

Die resultate in Figuur 4.4 toon dat respondente wat wel afhanklike kinders het, baie beperk is, en slegs 22% van die respondente dui aan dat hulle drie kinders of meer het. Hierdie resultate is 'n baie goeie refleksie dat amptenare wel 'n pligsbesef het van watter finansiële implikasies afhanklike kinders by aftrede het.

Wat die vorm van afhanklike kinders aanbetref, toon Figuur 4.5 in vraag 1.13, dat met die uitsondering van tersiêre studies, die respondente baie eweredig oor die ander drie kategorieë versprei is. Die groot aantal response (61%) by tersiêre studies in vraag 1.12 is heel waarskynlik toe te skryf aan die 78% van respondente wat aangedui het dat hulle een of twee afhanklike kinders het. Betreffende die afhanklikes van amptenare, is response toe te skryf aan die feit dat die ondersoek 'n teikenpopulasie van afgetrede en toekomstige aftredes insluit, wat bygedra het tot gebalanseerde terugvoering.

5.2.7 Geografiese verspreiding

Volgens Figuur 4.3 in vraag 1.10, is respondente ook oor 'n redelike wye gebied versprei binne sewe streke in die Wes-Kaap. Die meerderheid van die respondente (20%) is werksaam in die Breërivier omgewing, gevolg deur Weskus (17%) en Wynland met 16%. Die hoë persentasie in die Wynland omgewing kan heelwaarskynlik toegeskryf word aan die snelgroeiende ontwikkeling en uitbreiding wat die afgelope paar jaar in die streek plaasgevind het. Interessant genoeg is dat 30% van die respondente steeds gevestig is binne plattelandse dorpe. Response is dus van 'n goeie deursnee van streke betreffende grootte en ligging verkry, wat 'n goeie balans aan die data gee, nie alleen ten opsigte van respondente nie, maar ook ten opsigte van die onderskeie plaaslike owerhede binne die onderskeie streke.

Soos reeds genoem in die eerste gedeeltes van hoofstukke een en drie, is daar gepoog om groter verteenwoordiging van al die streke binne die Wes-Kaap, behalwe die Metropol, te verkry. Die feit dat streke soos die Klein-Karoo (8%), Overberg en Sentraal-Karoo onderskeidelik slegs 13% van die ondersoek verteenwoordig, behoort egter nie die bevindings te beïnvloed nie, omdat aanvaar kan word dat alle plaaslike owerhede ongeag die ligging, dieselfde sal wees.

5.2.8 Gradering en jaarlikse bruto-inkomste

Volgens die response op vrae 1.14 en 1.15 verdien respondente, met die uitsondering van vyf, almal 'n jaarlikse bruto salaris van R45 000 en meer binne plaaslike owerhede. Die response op vraag 1.14 bevestig dat die ondersoek daarin geslaag het om 'n verteenwoordigende inkomstegroep te bereik wat 'n jaarlikse bruto inkomste aanbetref. Die feit dat sowat 13% van die respondente in die kategorieë tussen R75 001 en R90 000 en hoër ressorteer, is 'n goeie aanduiding dat die verspreiding van inkomste eweredig aangetoon word. Figuur 4.6 toon baie duidelik dat die meeste respondente ressorteer in die inkomstegroep wat ressorteer tussen R60 001 en R65 000 per jaar wat 'n baie goeie weergawe is van die gebalanseerde teikenpopulasie. Response in vraag 1.14 is dus baie verteenwoordigend van 'n goeie deursnee van die teikenpopulasie wat derhalwe tot gebalanseerde terugvoering bydra.

Indien daar verder gegaan word en die response op vraag 1.15, soos weergegee in Tabel 4.8, vergelyk word met die data wat in Figuur 4.6 weerspieël word, is dit duidelik dat daar 'n aansienlike verandering in die verspreiding van response intree. Tabel 4.8 toon dat 75% van die respondente ressorteer binne plaaslike owerhede met 'n gradering van 'n sewe tot nege. Dit is die moontlike rede hoekom die salarisse per jaar, soos genoem in vraag 1.14, so gemiddeld hoog is. Dit is die hoofrede waarom vrae 1.14 en 1.15 in samehang gesien moet word, vanweë die feit dat die grootte plaaslike owerheid bepaal hoe groot respondente se bruto jaarlikse inkomste sal wees. Soos die resultate in vraag 1.15 aandui, is respondente redelik verteenwoordigend saamgestel binne plaaslike owerhede oor al tien die kategorieë.

Die groot verskil in die eerste drie kategorieë kan heel moontlik toegeskryf word aan die feit dat heelwat kleiner plaaslike owerhede deur groter plaaslike owerhede oorgeneem en geadministreer word. Die hoofredes hiervoor kan daaraan toegeskryf word dat kleiner plaaslike owerhede, soos 'n graad 1, 2 en 3, nie outonoom kan funksioneer nie en dus geen werklike bestaansreg geniet volgens Plaaslike Bestuurswetgewing nie.

Die feit dat respondente dikwels rondskuif binne verskillende plaaslike owerhede vir hoër status poste, behoort egter nie die data negatief te beïnvloed nie, intendeel kan dit daartoe bydra dat respondente 'n dieper insig rakende verskillende aspekte en aktiwiteite oor 'n breër spektrum binne plaaslike owerhede ontwikkel en gevolglik in staat is om vrae baie meer sinvol te beantwoord.

5.2.9 **Samevatting**

Soos deurgaans in hierdie hoofstuk weergegee, toon die ontleding van response in **Afdeling 1 : Algemeen** van die vraelys, dat die 179 respondente verteenwoordigend is binne plaaslike owerhede in die Wes-Kaap, uitgesluit die Metropol. Die response in hierdie afdeling toon duidelik dat 89% van die respondente meer as vyf jaar diens binne plaaslike owerhede het; akademies goed gekwalifiseer is; 'n gebalanseerde verhouding toon van geslag, ouderdom en huwelikstatus; 'n breë spektrum van poste en departemente verteenwoordig en laastens verdien meer as 65% respondente 'n bruto jaarlikse inkomste van R60 000 en hoër. Ter aansluiting hierby werk 73% van die respondente, wat byna twee derdes van die totale aantal respondente verteenwoordig, binne plaaslike owerhede met 'n gradering van 'n ses tot nege.

Dit blyk te wees dat die jaarlikse verdienste van amptenare binne plaaslike owerhede baie goed vergelyk en meeding met die verdienstes wat die privaatsektor bied as daar gekyk word na respondente se aantal diensjare binne plaaslike owerhede. Funksies van plaaslike owerhede brei jaarliks uit en met die meegaande veranderinge word baie nuwe geleenthede vir amptenare geskep.

5.3 VOORBEREIDING TOT AFTREDE

5.3.1 Inleiding

Om die terugvoering rakende die **voorbereiding** vir aftrede in perspektief te stel, sal daar gekyk word na die aanwesigheid van formele voorbereiding tot aftrede binne plaaslike owerhede asook om te bepaal wie verantwoordelik is vir hierdie belangrike aspek. Gevolgtrekkings en aanbevelings is hoofsaaklik gebaseer op die resultate wat in **Afdeling 2 : Voorbereiding tot aftrede**, verkry is. Dit is belangrik om te meld dat waar van toepassing, word resultate op vroeë in ander afdelings wat met hierdie onderwerp verband hou, ook in hierdie afdeling ingesluit.

Verder sal daar aandag gegee word aan die respondente se gevoelens in die voorbereidingsproses, of toeligting rakende aftrede ontvang is en indien wel, deur wie, asook die vermindering in maandelikse inkomste en of respondente 'n positiewe uitkyk op die toekoms vóór en ná aftrede gehad het. Vervolgens sal daar aandag gegee word aan 'n eenmalige kommutasie of gratifikasie by aftrede, die gevoel van status by aftrede, addisionele fondse by aftrede en ook hoe respondente beplan om vryetyd deur te bring. Ten laaste sal daar ook gekyk word na aspekte soos vryetydsbesteding, spesifieke doelwitte gestel, betrokke aftreewoning en ter afsluiting die veiligheid van 'n aftreetuiste.

Ten einde die verloop van omstandighede ten opsigte van die **voorbereiding** vir aftrede te bepaal, sal daar gekyk word na die aanwesigheid van 'n formele beleid binne plaaslike owerhede wat amptenare voorberei vir aftrede en in samehang hiermee, wie hiervoor verantwoordelik is om toe te sien dat die beleid tot uitvoering gebring word.

5.3.2 Gevoel in die voorbereidingsproses

Wat die voorbereiding vir aftrede betref is dit baie bemoedigend om te sien dat meer as twee derdes (67%) in vraag 2.1 aandui dat hulle wel vir aftrede voorberei het. In antwoord op vraag 2.1, dui slegs 33% van die respondente aan dat hulle nog nie, of glad nie vir aftrede voorberei het nie. Ter aanvulling hierby dui slegs

25% van die respondente in vraag 2.2 aan dat hulle baie opgewonde gevoel het oor die voorbereidingsproses van aftrede, terwyl 18% bang gevoel het oor die hele aangeleentheid. Alhoewel 67% 'n positiewe respons is, is die 33% negatiewe reaksie nogsteeds onrusbarend vanweë die feit dat slegs sowat twee uit elke drie amptenare vroegtydig vir aftrede voorberei.

Alhoewel respondente oor die algemeen traag is om vir aftrede voor te berei, dui die response op vraag 2.4 ook aan dat die oorgrote meerderheid plaaslike owerhede nie hierdie aspek as belangrik genoeg ag om amptenare na wense in te lig oor die voorbereiding tot aftrede nie. Respondente is daarop geregtig om die nodige leiding en toeligtig in hierdie veld van die betrokke plaaslike owerheid te ontvang, as teenprestasie vir dienste gelewer. Slegs 29% van die respondente dui aan in vraag 2.4 dat hulle óf deur die betrokke departementshoof, die toesighouer of die plaaslike owerheid se personeelbeampte toegelig is rakende aftrede.

As daar na die response op vraag 2.3, in samehang met dié op vraag 2.1 gekyk word, sal gesien word dat 68% van die respondente in vraag 2.3 aandui dat die voorbereiding vir aftrede nie deur die betrokke plaaslike owerheid aan hulle bekend gestel is nie. Dit blyk 'n essensiële leemte te wees binne plaaslike owerhede – hoekom dit nie aanspreek nie?

Ten opsigte van die voorbereiding vir aftrede, dui 120 van die 179 respondente aan dat hulle wel voorbereiding vir aftrede ontvang, maar wat gebeur met die oorblywende 33% respondente binne plaaslike owerhede wat nie vir aftrede voorberei word nie? Watter rol en funksie vervul die menslikehulpbrondepartement in hierdie verband? Dit is duidelik sigbaar dat daar aanvaar kan word 'n groot leemte is by die voorbereiding vir aftrede binne plaaslike owerhede en dat die voordele die nadele domineer in die proses. Ten opsigte van die voorbereiding tot aftrede sê Hamp-Adams en Middleton (1992:98) dat **“. . . reaching retirement is very often seen as reaching the end of a line, something which brings with it the negative connotation that your working life is past and you are now over the hill.”** Dit is belangrik om in gedagte te hou dat 'n voorbereidingsessie vir aftrede wat op 'n informele basis geskied, die werkgewer die ideale geleentheid bied om amptenare te motiveer en ook verdere loopbaanbeplanning met die amptenaar te

bespreek. Werksdruk veroorsaak dat daar meestal nie tyd is vir sulke tipe sessies nie, en dit behoort ernstige aandag te geniet. Op hierdie wyse behoort respondente te weet waar hulle mondering te kort skiet rakende hulle voorbereiding, en sodoende ruimtes vir verbetering aanspreek. Indien die werkgewer hierdie area van voorbereiding vroegtydig aanspreek, sal dit daartoe lei dat bekwame harde werkers wat jarelank werksaam was binne plaaslike owerhede, erkenning kan geniet in die vorm van 'n sielkundig goed gebalanseerde en finansiële kommervrye aftrede.

5.3.3 Toeligting ontvang

Daar word aanvaar dat die menslikehulpbrondepartement nie noodwendig die volle verantwoordelikheid dra vir die totale voorbereidingsproses van respondente binne plaaslike owerhede nie, maar die uitvoering hiervan is nogsteeds 'n integrale deel van hierdie departement se funksie. Hierdie gebrek aan die nodige betrokkenheid deur die personeeldepartement word verder bevestig deur die response op vraag 2.4, waar slegs 19% van die respondente aantoon dat die menslikehulpbrondepartement by werklike voorbereiding betrokke is. Hierdie negatiewe tendens word voortgesit in die response by vraag 2.7, waar respondente aandui dat 30% van hulle inkomste ná aftrede afneem. Dit is dus duidelik dat die oneffektiewe voorligting en voorbereiding tot aftrede 'n swak finansiële posisie vir amptenare binne plaaslike owerhede bewerkstellig.

Vraag 2.1 is opgevolg deur die gevoel wat slegs 67% van die totale aantal respondente ervaar het in hierdie voorbereidingsproses vir aftrede. Die feit dat slegs 25% van die respondente opgewonde voel in vraag 2.2 rakende die voorbereidingsproses, reflekteer baie negatief op die betrokkenheid van die menslikehulpbrondepartement by amptenaarsbelange. Ter aansluiting by Figuur 4.8 in vraag 2.2, dui 33% van die respondente aan dat hulle nog glad nie vir aftrede voorberei het nie. Rotello en Cornwell (1994:71) sê: **"In order to be able to plan for a meaningful retirement, one has to come to terms with the fact of transience, just as one had to spend one's life coming to terms with life itself and questions about the meaning of life."**

5.3.4 Vroegtydige beplanning

Wat die vroegtydige beplanning van aftrede betref, is dit skokkend om te sien dat slegs 52% van die respondente in vraag 2.5 aandui dat hulle reeds vroegtydig vir aftrede beplan en voorberei het. Daarenteen dui 48% van die respondente aan dat hulle glad nie vroegtydig vir aftrede beplan het nie. In samehang hiermee dui 26% van die respondente binne plaaslike owerhede aan dat hulle wel deur die personeelbeampte of betrokke departementshoof toegelig en voorberei is vir aftrede, en sodoende vroegtydig hierdie belangrike pligsbesef ontwikkel het. 'n Uitvloeisel hiervan is dat kommunikasie en die band van vertroue tussen die amptenaar en die plaaslike owerheid, positief gestimuleer word en dit 'n groter bydrae lewer tot die vroegtydige beplanning vir aftrede.

Hierdie tendens word ook uitgebeeld in die response op vraag 2.2 waar 42% van die respondente aandui dat hulle onseker voel oor die hele proses rakende die voorbereiding vir aftrede. In hierdie geval reageer 42% van die respondente egter positief wat die vroegtydige beplanning vir aftrede betref, ten spyte van vele gebreke, maar dit is essensieel dat die respondent 'n positiewe benadering oor die proses het.

Dit is verder bemoedigend om in vraag 2.10 te sien dat byna 60% van die respondente 'n positiewe uitkyk op die toekoms het. Dit is baie belangrik dat vroegtydige beplanning in huis geskied en die plaaslike owerheid die amptenaar positief moet instel rakende vroegtydige beplanning vir aftrede. Op hierdie wyse word die respondente gelei in die proses en aan 'n verskeidenheid van produkte en alternatiewes blootgestel. Dit is belangrik dat ruimte gelaat moet word vir die nodige terugvoering om onduidelikhede uit te skakel en om te bepaal of beplande doelwitte, bereik is. Greengard (1994:44) beklemtoon hierdie belangrike aspek van vroegtydige beplanning en sê: **“ . . . through the choices you make you determine your life. When you begin to make choices, you become aware that freedom of choice also entails taking responsibility for the choices you make.”**

Die bekwaamheid en vaardighede van departementshoofde en personeelbeamptes, asook die verantwoordelikheid vir hierdie belangrike proses van diegene wat direk by die werknemer se aktiwiteite binne plaaslike owerhede betrokke is, is van kardinale belang. Die band van vertrouwe moet groei tussen die respondent en "afgevaardigde" van die plaaslike owerheid, ten einde die proses van vroegtydige beplanning positief op 'n deurlopende basis te beïnvloed. 'n Gebrek hieraan kan direk toegeskryf word in die response op vraag 2.12, waar slegs 53% van die respondente aandui dat hulle voorsiening gemaak het vir addisionele fondse vóór en ná aftrede. Indien die nodige moeite gedoen word met vroegtydige beplanning vir aftrede, sal beide die werkgewer en werknemer voordeel hieruit trek deurdat die arbeidsomset laag sal wees binne plaaslike owerhede en respondente met lang jare diens, 'n voldoende aftreevoordeel sal kan laat realiseer.

Kommerwekkend hiertoe is die feit dat volgens response op vraag 2.7, 69% van die respondente aandui dat hulle inkomste na aftrede verminder het. Dit kan direk daaraan toegeskryf word dat respondente nie vroegtydig vir aftrede beplan het nie en dat monitering van byvoorbeeld, wanneer die regte tyd is om af te tree, nooit of slegs somtyds geskied het. Indien die opvolging van vroegtydige beplanning nie deurlopend geskied nie, kan dit maar slegs as 'n administratiewe oefening afgemaak word en daartoe lei dat die hele proses sy kredietwaardigheid verloor en al die moeite, insette en voorbereiding wat voor, tydens en na vroegtydige beplanning gedoen is, geen trefkrag het nie. Kelso (1991:40) beklemtoon hierdie aspek en sê: **". . . if you didn't prepare for those golden years when the children have grown and left home, you might have nothing to do except sit around the house and vegetate."**

5.3.5 Inkomste by aftrede

In vraag 2.7 is respondente versoek om aan te dui of hulle maandelikse inkomste ná aftrede verminder het, spesifiek vir die beoordeling van óf respondente vroegtydig vir hulle aftrede beplan en voorberei het. Die response op hierdie vraag is egter teleurstellend in die lig van die feit dat slegs 31% van die totale 179 respondente aangedui het dat hulle inkomste nie ná aftrede afgeneem het nie.

Hierdie swak positiewe reaksiesyfer kan heelwaarskynlik toegeskryf word aan die feit dat respondente nie vroegtydig vir aftrede voorberei en beplan het nie, en selfs heel moontlik té vroeg afgetree het. Wat die aftree-ouderdom in vraag 1.5 aanbetref, dui 39% van die respondente aan dat hulle tussen ouderdomme 50 tot 54 beplan om af te tree, of afgetree het.

Volgens response op vraag 1.11 is dit baie duidelik dat afhanklike kinders by aftrede baie riskant is, vanweë die feit dat hulle meestal geweldige finansiële uitgawes maandeliks tot gevolg het. Alhoewel geen vrae in die vraelys gestel is om presies te bepaal wat respondente se salarispakette is nie, is daar wel gepoog om vas te stel in watter salaris kategorie respondente ressorteer. Daar is geensins in die vraelys probeer bepaal waarop respondente maandeliks hulle inkomste spandeer nie. Alhoewel dit verblydend is om in vraag 1.14 te sien dat byna 74% van die respondente 'n jaarlikse bruto inkomste van R55 001 en hoër verdien, moet daar gemaan word dat hierdie data tot 'n groot mate misleidend kan wees om die volgende redes: die huidige ekonomiese toestand in Suid-Afrika, die hoë uitwerking van inflasie en laastens die geweldige stryd tussen owerhede, werkgewersorganisasies en vakunies rakende die bedinging vir jaarlikse salarisaanpassings. Die response op vraag 2.12 en die geweldige hoë lewenskostes waaraan respondente blootgestel word, maak dit byna onmoontlik om addisionele fondse ná aftrede daar te stel om sodoende inkomstes by aftrede te verbeter.

Dit is egter onrusbarend dat meer as die helfte van die respondente nie addisionele voorsiening vir aftrede as 'n hoë prioriteit aansien nie. 'n Direkte uitvloeisel hiervan is dat respondente se maandelikse inkomste wel 'n afwaartse neiging ná aftrede sal toon, en sal die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning beter finansiële voorsiening vir afgetrede amptenare binne plaaslike owerhede daarstel. Hierdie data word egter bevestig in die response op vraag 3.3 waar slegs 14% van die respondente aandui dat hulle beslis dieselfde lewenstandaard sal handhaaf ná aftrede as toe die respondent aktief werksaam was binne die betrokke plaaslike owerheid. Wat verder kommerwekkend is, is dat 36% van die respondente in dieselfde vraag aandui dat hulle nie dieselfde lewenstandaard ná aftrede sal kan handhaaf nie. Hamp-Adams en Middleton (1992:114) beklemtoon hierdie aspek en sê: **"Retirement, or the prospect of giving up work often comes as a shock. The**

main reason is a spectacular lack of preparation, adjustment and planning. Even though there is more and more publicity advocating prudence and anticipation, many people find themselves reaching retirement without having done the necessary preparation, adjustment and planning."

As daar na die response op vraag 2.8 gekyk word, is dit baie duidelik dat byna twee derdes van die respondente verkies om 'n gratifikasie met 'n maandelikse pensioen te neem by aftrede. Dit kan daaraan toegeskryf word dat respondente voel dat die betrokke pensioen-/ aftreefonds nog in 'n mate hulle geld moet bestuur, ten einde 'n 'afdwingbare' roetine daar te stel en meer finansiële dissipline te bewerkstellig om die inkomste by aftrede konstant te hou. Voldoende toeligting vir aftrede deur die plaaslike owerheid in hierdie verband kan 'n welverdiende bydrae lewer tot 'n meer suksesvolle finansiële portefeulje van respondente, deur hulle aftreevoordele beter te bestuur en oordeelkundig aan te wend. Werknemers wat nie oordeelkundig deurgaans in hierdie fase van aftrede gelei word nie, kan reuse finansiële verliese op die langtermyn lei en in groot finansiële verknorsings beland.

Wat in 'n mate kommerwekkend is, is die reaksie van respondente op vraag 2.8 waar 37% van die response aandui dat hulle by aftrede 100% van hulle lidbelang eenmalig in kontant uit die fonds onttrek en self verder bestuur. Na 'n verdere ondersoek ressorteer hierdie groep respondente onder diegene wat in vraag 2.4 deur versekeringsmakelaars en agente toegelig is hoe om hulle geld te bestuur. Respondente het grotendeels aangevoer dat hulle 100% van hul fondse onttrek om uitstaande huislenings af te los, waarvoor slegs die gratifikasie en 'n maandelikse pensioen onvoldoende sou wees. Die enigste nadeel hiervan is dat versekeringsmakelaars en finansiële agente baie kommissie georiënteerd is op sekere beleggings en dit nie altyd tot beste voordeel van die respondent is nie. Ter aansluiting hierby sê Patti (1988:19) dat: **"Unless you have an unusual measure of expertise and experience in these matters, it is advisable that you consult a reputable financial advisor before taking the plunge in any direction."**

5.3.6 Verlies aan status

In antwoord op vraag 2.9, dui 27% van die respondente aan dat hulle wel by aftrede gevoel het dat die status van hulle ontnem is. Ter aanvulling hierby dui 14% aan dat dit nie werklik vir hulle saakmaak nie, terwyl 59% van die respondente voel dat die status wat hulle geniet het binne plaaslike owerhede nie van hulle ontnem is nie.

As daar na die response in vrae 2.10 en 2.11 gekyk word, sal gesien word dat 58% van die respondente 'n positiewe uitkyk op die toekoms vóór en ná aftrede het, sonder dat status 'n werklike rol speel wanneer hulle die dag aftree. Die response op hierdie vraag is egter teleurstellend in die lig van die feit dat 75 respondente glad nie positief oor aftrede is nie. Daar kan aanvaar word dat hierdie groep respondente nie genoegsame inligting en voorbereiding rondom die proses van aftrede ontvang het binne die betrokke plaaslike owerheid nie. Hierdie fase van aftrede is 'n reuse hindernis vir respondente en kan grotendeels toegeskryf word aan die onsekere gevoel soos gemeld in vraag 2.2, waar sowat 42% van die respondente aandui dat hulle onseker voel oor die hele kwessie van aftrede. In samehang hiermee dui 48% van die respondente in vraag 2.5 aan dat hulle nie vroegtydig vir aftrede beplan het nie, vandaar die negatiewe konnotasie van totale onsekerheid en die feit dat byna die helfte van die respondente nie effektief vroegtydig vir aftrede voorberei het ten einde hul finansiële situasie te verbeter nie.

Hierdie negatiewe tendens word voortgesit in die response op vraag 2.7 waar 69% van die respondente aangedui het dat hulle inkomste na aftrede verminder het. Dit is dus normaal om aan te neem dat respondente nie genoegsaam geskool is om hierdie onbekende fase positief te benader nie. Alhoewel aanvaar kan word dat respondente onrustig voel oor aftrede en al die onsekerhede wat daarmee gepaardgaan, bestaan daar geen rede hoekom die plaaslike owerheid nie ekstra moeite met hierdie groep respondente kan doen deur meer aandag te skenk aan verdere voorbereiding, beplanning en toeligting betreffende hierdie noodsaaklike aspek nie. Ter versagting moet gemeld word dat meer respondente positief as negatief voel oor die toekoms vóór en ná aftrede.

5.3.7 Addisionele fondse ná aftrede

Volgens die resultate soos gerapporteer in vraag 2.12 in hierdie afdeling, blyk dit dat die ondersoek daarin geslaag het om 'n redelike verteenwoordigende teikenpopulasie te bereik deurdat 98% van die respondente op hierdie vraag reageer het. Die response op hierdie vraag is egter teleurstellend in die lig van die feit dat slegs 53% van die respondente aangedui het dat hulle wel addisionele voorsiening vir aftrede gemaak het. Hierteenoor dui 47% van die respondente aan dat hulle glad nie addisionele voorsiening vir surplus fondse vóór en ná aftrede gemaak het nie. As die positiewe response in oënskou geneem word, blyk dit dat respondente grotendeels hierdie verantwoordelikheid op hulself neem om beter toegerus te wees vir aftrede. Hierdie toedrag van sake dui daarop dat respondente nie by die voorbereiding tot aftreebeplanning betrek word binne plaaslike owerhede nie, en absoluut op hulself aangewese is. Soos reeds in die literatuurstudie gemeld, is die weerhouding en gebrek aan die nodige voorbereiding vir aftrede by amptenare, een van die faktore wat aanleiding gee tot weerstand asook 'n gevoel van onsekerheid voordat respondente aftrede bereik.

Soos die resultate in Figuur 4.12 aandui, word addisionele fondse vir aftrede grotendeels gekenmerk deur uitkeerpolisie en annuïteite wat 68% van die totale aantal respondente verteenwoordig. Respondente in vraag 2.13 is versoek om addisionele fondse wat wissel van effekte trusts, spaargeld, annuïteite en uitkeerpolisie uit te lig, ten einde aan te dui in watter vorm hulle addisioneel vir aftrede voorsien en voorberei het. Hierdie vraag is slegs deur 94 van die 179 respondente beantwoord wat baie swak terugvoering is en hierdie feit beklemtoon watter onsekere veld hierdie fase van voorbereiding tot aftrede is.

As genoegsame voorbereiding tot aftreebeplanning wel binne plaaslike owerhede plaasvind en effektief aan respondente weergegee word, dan moet daar uit die aard van die saak ander redes wees waarom die reaksie en suksessyfer so laag aangeslaan word deur respondente. Die feit dat slegs 53% van die totale aantal respondente hierdie vraag beantwoord het, beteken dat hier êrens 'n ernstige probleem binne plaaslike owerhede is betreffende die voorbereiding tot aftrede. Redes hiervoor kan moontlik gevind word in aspekte soos onkundige en onopgeleide

amptenare binne plaaslike owerhede, 'n gebrek aan behoefte identifisering, swak kommunikasie strukture en die miskennig van personeel deur senior bestuur wanneer die aspek van die voorbereiding tot aftrede onder bespreking kom.

5.3.8 Vryetydsbesteding en duidelike doelwitte

Volgens Figuur 4.13 in vraag 2.14, reageer 179 respondente positief op die nege opsies waaruit hulle kon kies. Die feit dat 619 response op hierdie vraag ingewin is, is egter baie gerusstellend en dui aan dat respondente wel weet hoe om hul vryetyd ná aftrede deur te bring. Verder dui 26% van die respondente in hierdie vraag aan dat hulle die oorgrote deel van hulle vryetyd deurbring deur te reis en vakansie te hou.

Ten opsigte van die response op vraag 2.15, dui meer as die helfte van die respondente aan dat hulle wel duidelike doelwitte gestel het in terme van vryetydsbesteding vóór en ná aftrede. Hierteenoor dui 47% van die respondente aan dat hulle geen werklike doelwitte vir vryetydsbesteding daargestel het nie en ontstaan die volgende vrae onwillekeurig: Watter riglyne word gebruik om doelwitte daar te stel? Waarteen word sukses gemeet? Wat gebeur in die geval van 47% van die respondente wat negatief op vraag 2.15 reageer het? Watter leiding kry hierdie respondente om die suksessyfer van doelwitte vir vryetydsbesteding daar te stel en na te streef?

Die afwesigheid van daargestelde doelwitte vir vryetydsbesteding by aftrede wek groot kommer binne plaaslike owerhede, vanweë die feit dat slegs elke tweede persoon wel doelwitte daarstel. Dit dui weereens daarop dat die plaaslike owerheid, veral die menslikehulpbrondepartement onder wie hierdie essensiële funksie ressorteer, onbetrokke is en op die kantlyn staan. Die daarstelling van duidelike doelwitte bly die verantwoordelikheid van die menslikehulpbrondepartement om toe te sien dat persone die nodige toeligting en leiding ontvang. 'n Verdere ontleding van response op hierdie vraag dui daarop dat hierdie belangrike aangeleentheid selfs deur plaaslike owerhede wat oor die nodige infrastruktuur beskik om hierdie funksie te vervul, verwaarloos word.

5.3.9 Aftreetuiste

In vraag 2.17 is respondente versoek om aan te dui in watter tipe woning hulle beplan om hulself te vestig ná aftrede. Met verwysing na Figuur 4.14 is dit baie duidelik dat respondente beoog om hulself in 'n huis van hulle eie te vestig. Die response op hierdie vraag is kommerwekkend in die lig van die feit dat slegs 48% van die respondente aandui dat hulle onafhanklik in 'n huis of 'n woonstel van hul eie wil woon. Dit blyk te wees dat slegs 12% van die respondente 'n huis huur ná aftrede, wat 'n uitvloeisel kan wees van swak of onvoldoende finansiële voorbereiding vir aftrede en die onvermoë om 'n huis van hulle eie te kan bekostig. Die keuse van 'n aftreetuiste is 'n aspek wat altyd by aftrede na vore kom en met onsekerheid en vrese gepaardgaan. Dit is baie bemoedigend om in vraag 2.17 te sien dat 25% van die respondente dit verkies om hulself te vestig in 'n aftree-oord of tehuis, wat baie veiligheid en sekuriteit aan afgetrede persone bied. Die probleem by hierdie tipe aftreekeuses is dat dit baie eksklusief is en dikwels lang waglyste om toelating het. Wat egter verder kommerwekkend is, is dat sowat 13% van die respondente aandui dat hulle hulself by familie of vriende gaan vestig na aftrede. Hierdie besluit gaan egter gepaard met baie opofferinge en aanpassings, wat nie altyd vooraf goed deurdink word nie.

Die regte keuse vir 'n aftreetuiste behoort deurdagte aandag te geniet en dit is nodig dat die plaaslike owerheid selfs hier persone moet lei sover moontlik. Die keuse van 'n aftreetuiste behoort 'n positiewe ervaring te wees en daar behoort maniere gevind te word om dit 'n aangename ondervinding te maak. Die response op vraag 2.18 in Figuur 4.15 dui duidelik aan dat respondente wel met erns 'n aftreeplek soek wat binne loopafstand van plekke soos openbare vervoer, die kerk, winkels, die apteek, die biblioteek, die dokter en ontspanningsgeriewe is. Dit is verblydend om te sien dat response in vraag 2.19 aandui dat 98% van hierdie respondente se aftreekeuses bereikbaar vir kinders, familie en vriende is. Tabel 4.16 in vraag 2.20 dui aan dat 89% van die respondente veilig voel in hulle aftreetuiste.

5.3.10 Samevatting

Response in hierdie afdeling dui daarop dat die voorbereiding en toeligting van aftreebeplanning 'n aspek is wat by 'n baie klein deel van plaaslike owerhede aandag geniet. 'n Ontleding van response in hierdie afdeling toon baie duidelik dat daar min aandag geskenk word aan die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede, met die gevolg dat baie min amptenare genoegsaam voorberei word vir aftrede. Dit is baie duidelik sigbaar dat respondente baie onkundig in hierdie veld is en dat die leiding van die werkgewer van onskatbare belang is. Teleurstellend egter is die gebrek aan 'n formele beleid binne plaaslike owerhede om werknemers te skool en voor te berei in hierdie unieke veld wat so verwaarloos word. Die feit bly staan dat die vinger na die menslikehulpbrondepartement gewys word vir hulle onbetrokkenheid en verslapping in die stelsel deurdat die voorbereidingsproses rondom aftrede, afgeskeep word. 'n Uitvloeisel hiervan is dat persone té vroeg aftree, nie genoegsame finansiële fondse verseker nie en ongeskoold in hierdie proses oop oë die donker instap.

Respondente reageer oor die algemeen redelik middelmatig tot goed in hierdie afdeling, maar daar is 'n gebrek aan voldoende voorbereiding tot aftrede binne plaaslike owerhede en heelwat ruimte vir verbetering.

5.4 **AFTREEBEPLANNING**

5.4.1 Inleiding

In hierdie afdeling sal daar ook soos in die vorige twee afdelings gehou word by die indelings soos vervat in die vraelys om die terugvoering rakende aftreebeplanning in perspektief te stel. Daar sal gekyk word na die aanwesigheid van formele aftreebeplanningsprogramme binne plaaslike owerhede asook die persone wat hierby betrokke is. Gevolgtrekkings en bevindinge is deurgaans gebaseer op die resultate soos verkry in **Afdeling 3 : Aftreebeplanning**. Daar sal egter ook verder gekyk word na die aftree-ouderdom van respondente, hul lewenstandaard en die afhanklikheid aan 'n ekstra inkomste by aftrede.

Vervolgens sal aandag gegee word aan die keuse van 'n alternatiewe werk ná aftrede. Laastens sal aandag gegee word aan die werklike behoefte vir aftreebeplanning binne plaaslike owerhede en die impak wat dit sal hê op 'n meer suksesvolle aftrede.

5.4.2 Aftree-ouderdom

Die response op vraag 3.1 dui baie duidelik aan dat die meerderheid respondente aftree ná vyf en vyftigjarige ouderdom en dit bevestig die vermoede dat aftreebeplanning nie 'n hoë prioriteit binne plaaslike owerhede geniet nie. Ter staving van hierdie vermoede is dat 40% van die respondente in Figuur 4.16 aandui dat hul vanaf agt en vyftigjarige ouderdom afgetree het, of beplan om af te tree. Wat vanuit die response op hierdie vraag na vore kom is die feit dat respondente nie vroegtydig vir aftrede beplan het nie en moet aanhou werk tot die bitter einde. Onrusbarend hiertoe is die feit dat Regstellende Aksie en die Wet op Gelyke Indiensneming en gelyke geleentheid amptenare verplig om op 60jarige ouderdom af te tree, ten einde wetlike bepaling na te kom. Indien respondente vanuit 'n finansiële oogpunt genoodsaak word om langer as 60jarige ouderdom te werk, kan dit problematies wees met verreikende gevolge. Alhoewel daar geredeneer kan word dat aftreebeplanning die individuele verantwoordelikheid is, kan plaaslike owerhede nie van hulle verantwoordelikheid wegskrum in hierdie verband nie. Dit is 'n bekende feit dat indien beide partye hierdie aspek gesamentlik aanspreek, dit positiewe uitkomst vir die plaaslike owerheid sowel as die amptenaar het. Keidan (1994:29) lê baie klem op vroegtydige beplanning vir aftrede en druk homself as volg uit: **"The size of your nest-egg, your age and life expectancy are crucial factors of one's retirement. Your nest-egg for retirement may be too small after settling outstanding costs and will have to provide an income over a longer period."**

Indien daar verder gegaan word en die response op vraag 3.2 soos weergegee in Figuur 4.17 bestudeer word, dui 19% van die respondente aan dat hulle beplan om in die jaar 2000 af te tree. Waar die fokus in vraag 3.1 ingestel is op respondente se aftree-ouderdom, is vraag 3.2 meer spesifiek gerig op die jaartal wat respondente afgetree het of beplan om af te tree. Kommerwekkend is dat 23% van

die respondente in hierdie vraag aangedui het dat hulle tydens 1994/1995 afgetree het. Heelwat amptenare het ná die 1994 verkiesing onseker gevoel oor die sekuriteit van pensioen- en aftreefonds uitbetalings, en oornag afgetree.

Die feit dat 36% van die respondente in vraag 3.2 aandui dat hulle beplan om tussen die Jare 2000 en 2004 af te tree, beteken huidiglik dat hulle totaal en al op hulle eie aangewese is om hul aftrede te beplan. Die onsekerhede binne plaaslike owerhede, veral plaaslike owerhede met 'n graad 5 en kleiner gradering, sal toeneem juis vanweë die gebrek aan formele aftreebeplanning. Vroegtydige aftreebeplanning wat effektief beoefen word, laat verskeie opsies vir amptenare binne plaaslike owerhede wanneer dienskontrakte opgehef word om watter rede ook al. Indien die persoon vroegtydige en genoegsame beplanning vir aftrede gedoen het, is sy risiko's in hierdie geval heelwat minder en geniet die persoon meer finansiële sekuriteit. Dit blyk egter baie duidelik te wees dat indien daar geen formele aftreebeplanningsbeleid in werking binne plaaslike owerhede is nie, spontane belangstelling en ondersteuning minimaal sal wees van werkgewerskant. Koenderman (1989:37) staaf hierdie stelling en stel dit as volg: **"Retirement planning is important because the consequences of retirement planning success or failure are closely linked with an individual's self-concept and identity, as well as with retirement and life satisfaction."** Die impak van 'n inhuis aftreebeplannings-program, sal baie meer baat as wat respondente makelaars, versekeringsagente en bankbestuurders nader om individuele opleiding in hierdie verband te gee. Wat egter tot 'n mate gerusstellend is, is dat 94% van die respondente in vraag 3.1 aandui dat hulle werk, of sal werk, tot ouderdom vyf en vyftig en langer voordat hulle aftree.

5.4.3 Lewenstandaard

Wat die handhawing van dieselfde lewenstandaard ná aftrede aanbetref, is dit bemoedigend om te sien dat 50% van die respondente in vraag 3.3 aandui dat hulle min of meer dieselfde lewenstandaard ná aftrede sal handhaaf. Sowat 14% van die respondente dui aan dat hulle beslis dieselfde lewenstandaard ná aftrede sal handhaaf as vóór aftrede en dit bevestig dat amptenare nie effektief vir aftrede voorberei het ten einde 'n beter lewenstandaard daar te stel nie.

Slegs 'n skokkende 18% van die respondente dui aan dat hulle glad nie dieselfde lewenstandaard ná aftrede sal kan handhaaf nie. Ter aansluiting hierby dui 11% van die respondente aan dat hulle nie weet watter standaard hulle ná aftrede gaan handhaaf nie. Hoe kan 'n persoon aftree as hy nie weet watter standaard van lewe hy ná aftrede gaan handhaaf nie? Só 'n persoon moet in so 'n geval glad nie aftree nie! Hierdie data word weereens bevestig deur response in vraag 2.15 waar 47% van die respondente aandui dat hulle geen duidelike doelwitte vir hulself gestel het wanneer hulle afgetree is nie. Indien respondente sou weet of hulle dieselfde lewenstandaard ná aftrede sal kan handhaaf, sou hulle presies weet wanneer om af te tree en of hulle oor genoegsame fondse beskik om af te tree.

Die data in vraag 3.3 spreek boekdele as daar in aanmerking geneem word dat 36% van die respondente glad nie seker is, of nie weet of hulle lewenstandaard konstant gaan bly na aftrede nie. Die lae persentasie (14%) positiewe response op vraag 3.3 rakende die lewenstandaard van respondente ná aftrede, onderskryf die tendens wat in verskeie ander vrae na vore gekom het, naamlik swak voorbereiding vir aftrede (vraag 2.1), 'n onseker gevoel oor die voorbereiding vir aftrede (vraag 2.2) en byna geen toeligting ontvang vir aftrede nie (vraag 2.3). Die vraag word gevra of die fout by die werkgewer lê deur geen belangstelling in sy werknemers te toon nie, of by die werknemer wat geen ambisie en belangstelling het om die suksessyfer van sy eie aftrede te verbeter nie. Dit is baie duidelik dat aftreebeplanning 'n spanpoging behoort te wees ten einde 'n meer versekerde lewenstandaard vir respondente daar te stel, maar dit blyk te wees dat die werkgewer 'n minimale poging aanwend om 'n bydrae hiertoe te lewer.

Die response in vrae 3.1 en 3.3 word in baie noue samehang gesien en 'n respondent behoort nie na aftrede finansieel slegter daaraan toe te wees as vóór aftrede nie. Selfs in hierdie geval behoort die betrokke plaaslike owerheid werknemers te lei ten einde 'n beter aftrede te verseker. Weereens kom dit baie duidelik na vore dat 'n noodsaaklike aftreebeplanningsprogram of –beleid ontbreek ten einde werknemers te lei in die proses van voorbereiding tot aftrede. Die negatiewe reaksie op vraag 3.3 dui baie duidelik aan dat die oorgrote meerderheid van die respondente binne plaaslike owerhede se lewenstandaard ná aftrede op 'n

ramp afstuur. 'n Duidelike alternatiewe opsie is om selfinisiatief aan die dag te lê of 'n kundige op die gebied te raadpleeg vir meer alternatiewe opsies.

5.4.4 Alternatiewe werk

Wat die aanvaarding van 'n alternatiewe werk ná aftrede betref, dui 81% van die respondente in vraag 3.4 aan dat hulle nie weer 'n werk ná aftrede sal aanvaar nie. Genoegsame voorbereiding en beplanning vir aftrede is gewoonlik 'n uitvloeisel dat afgetrede persone nie weer 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar nie. Alhoewel 38% van die respondente in vraag 3.5 van mening is dat hulle wel 'n alternatiewe werk ná aftrede sal aanvaar, dui 32% van hierdie respondente in vraag 3.6 aan dat indien hulle 'n werk ná aftrede aanvaar, dit voltyds van aard sal wees. Verblydend om te sien is dat byna die helfte (49%) van die respondente aandui dat 'n werk na aftrede slegs deelyds of toesighoudend van aard sal wees.

Die response op vraag 3.4 moet ook in samehang met die response op vraag 3.5 gesien word, waar onderskeidelik 19% en 38% van die respondente aandui dat hulle wel 'n alternatiewe werk sal soek en sal aanvaar ná aftrede. Hierdie reaksie kan gesien word vanweë die feit dat die persone nie genoegsame fondse na aftrede het om hulle lewenstandaard te handhaaf nie, en ook nie surplusfondse tydens hulle werksloopbaan opgebou het vir aftrede nie. 'n Ontleding van response in vraag 2.12 bevestig hierdie stelling deurdat 82% van die respondente aandui dat hulle nie voorsiening gemaak het vir ekstra fondse na aftrede nie en afhanklik is van 'n alternatiewe werk ten einde hulle aftree-inkomste aan te vul om hulle lewenstandaard te kan handhaaf. 'n Verdere ontleding van die response op vrae 3.4 en 3.5 toon dat daar 'n duidelike verband tussen die soeke na 'n alternatiewe werk en die aanvaarding van 'n alternatiewe werk ná aftrede na vore kom.

Die data verskaf in antwoord op vraag 3.6 dui ook daarop dat 'n gerusstellende 5% van die respondente aandui dat hulle 'n eie besigheid wil aanpak na aftrede. Die reaksie van hierdie klein groepie response is kommerwekkend en gaan gepaard met finansiële uitgawes en moontlike hoë risiko's waaraan die respondente hulself blootstel. Soos reeds vroeër in die hoofstuk genoem, is dit uiters noodsaaklik dat die menslikehulpbrondepartement ter voorbereiding vir aftrede die aspek van 'n

alternatiewe werk moet uitspel en of dit raadsaam sal wees al dan nie om enige mate van stres onnodig op jouself te plaas deur 'n alternatiewe werk na aftrede te aanvaar. 'n Verdere ontleding toon dat 71% van hierdie respondente in vraag 1.7 ressorteer uit die afdelings boubeheer, gesondheid en stadstesourier. Van der Merwe (1991:14) beklemtoon die belangrikheid van 'n alternatiewe werk na aftrede en die rol wat beide die werknemer en werkgever te speel het soos volg: **“... om weer te begin werk na aftrede bied die afgetredene ook 'n goeie geleentheid om selfondersoek in te stel en nuwe evaluering van sy opleiding en kwalifikasies, belangstellings en aktiwiteite, kennis, vaardighede, vermoëns en werksondervinding te doen om te bepaal vir watter soort werk hy kwalifiseer en tot volle potensiaal kan ontwikkel.”** Ter aanvulling hierby sê Pencilliah (1995:53) die volgende: **“Op hierdie wyse kan die afgetredene 'n inkomste verdien wat pensioen en inkomste op beleggings aanvul sonder om onnodig werksdruk, frustrasies en verantwoordelikhede van vroeër op homself te plaas.”** Dit is baie raadsaam dat die afgetrede persoon 'n werk na aftrede kies wat verband hou met dieselfde tipe werk wat voor aftrede beoefen is. Dit is baie duidelik soos reeds vroeër in die hoofstuk gemeld, dat hier 'n groep amptenare is wat nie net akademies nie, maar ook professioneel baie goed opgelei is vir hulle beroep voor aftrede en jarelank hierdie beroep beoefen het. Respondente het aangedui dat 'n soortgelyke werk na aftrede hulle die geleentheid bied, hetsy deelyds of voltyds, om iets terug te ploeg in die gemeenskap wat lei tot selfverwesening, persoonlike groei en werksbevrediging wanneer die keuse van 'n alternatiewe werk na aftrede oorweeg word.

5.4.5 Afhanklikheid van 'n ekstra inkomste

Volgens die response op vraag 3.7 dui 47 van die 59 respondente wat die vraag beantwoord het aan dat hulle wel afhanklik is van 'n ekstra maandelikse inkomste ten einde die voorafgaande lewenstandaard te kan handhaaf. Hierdie data is ontstellend as daar in aanmerking geneem word dat respondente tot 60 jarige ouderdom en selfs langer kan werk, ten einde beter aftreevoordele te bewerkstellig. Genoegsame voorbereiding en leiding van plaaslike owerhede sal respondente in staat stel om nie té vroeg af te tree of impulsiewe besluite te neem nie. Dit gebeur dikwels wanneer persone die aftree-ouderdom bereik en werksprobleme ondervind,

dreig om dadelik af te tree, of self dadelik aftree voordat die besluit deeglik deurdink is. Ten opsigte van 'n ekstra inkomste na aftrede het Alpern (1991:30) die volgende te sê: **“. . . the shorter the period you've left to invest, the more you need to save. The longer you save, the less you need to save to accumulate your desired capital.”** Respondente besef ook dat hulle heel moontlik op hierdie spesifieke tydstip nie opgewasse vir aftrede is nie en dikwels te grootmoedig is om dit te erken. In antwoord op vraag 3.7 dui 'n skamele 20% van die respondente aan dat hulle nie afhanklik van 'n ekstra inkomste ná aftrede is nie.

Dit is belangrik dat die menslikehulpbrondepartement kennis neem van die voorafgaande situasie en aan werknemers opleiding bied ten einde hulself beter te mondeer vir aftrede. 'n Aspek wat deurgaans geïgnoreer word, is die bydrae wat die werkgewer met 'n aftreeprogram of –beleid kan maak om aan werknemers 'n beter algehele perspektief te kan gee rakende aftrede, asook die effektiewe voorbereiding tot aftreebeplanning ten einde te sorg vir beter finansiële voorsiening. Benewens 'n goeie salaris met goeie byvoordele wat die werkgewer die werknemer bied, is die werkgewer se verantwoordelikheid nie verby nie. Ter bevordering van elke persoon se aftreebelange, moet die werkgewer die werknemer bystaan om fondse oordeelkundig te bestuur en voorberei op die proses van aftrede en watter finansiële veranderinge met aftrede gepaard gaan. Alhoewel aanvaar kan word dat plaaslike owerhede met hoë graderings 'n tipe van aftreeprogram in plek het, is dit teleurstellend om in vraag 2.3 te sien dat slegs 29% van die respondente aandui dat hulle interne toeligting tot aftrede ontvang het. Teleurstellend hiertoe is dat 75% van die respondente in vraag 1.15 aandui dat hulle in plaaslike owerhede met 'n graad 5 en hoër gradering werksaam is of was.

Respondente se huidige posisie in terme van hul finansiële afhanklikheid in vraag 3.7, bevestig die werkgewer se onbetrokkenheid om die suksessyfer van aftreebeplanning binne plaaslike owerhede te verbeter. 'n Nuut geskepte liggaam binne plaaslike owerhede, naamlik die Menslikehulpbronforum vir Plaaslike Owerhede in die Wes-Kaap, is 'n liggaam wat alles in die stryd werp om hierdie leemte aan te spreek ten einde personeel met jarelange diens professioneel op te voed vir aftrede en sodoende 'n beter na-aftrede finansiële posisie daar te stel.

5.4.6 **Behoeftte aan aftreebeplanning**

As die response op vraag 3.10 bestudeer word, kom die positiewe hoë persentasie van 96% nie as 'n werklike skok nie. Wat ook baie onrusbarend is, is dat respondente in vraag 3.12 aandui dat hierdie aspek glad nie 'n prioriteit binne plaaslike owerhede geniet nie. Dit is een van daardie aspekte waaroor almal praat, maar niks aan gedoen word nie! 'n Skrale troos is egter dat 29% van die respondente aangedui het dat ten spyte van die afwesigheid van 'n formele aftreeprogram, die aspek tog in 'n mate deur die personeelbeampte, departementshoof en betrokke toesighouer met respondente bespreek is. Beide partye behoort vir hierdie toedrag van sake die blaam te dra – die plaaslike owerheid vir die feit dat hulle nie die werknemers se belange op die hart dra nie, en die werknemers wat nie genoeg druk op die werkgewer plaas om hierdie belangrike aspek van aftreebeplanning aan te spreek nie.

Die redes vir die groot behoefte vir die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede, kan heel moontlik in vraag 3.11 gevind word. Omdat werknemers binne plaaslike owerhede soms binne isolasie funksioneer, gebeur dit dikwels dat hulle nie die verwagte blootstelling in huis van aftreebeplanning kry nie – gewoonlik 'n aspek wat op senior bestuursvlak vroegtydig aangespreek word deur eksterne konsultante wat organisasies dikwels 'n fortuin uit die sak jaag. Hierdie toestand van sake kan heel moontlik die rede wees hoekom 77% van die respondente hulle behoeftes in vraag 3.11 uitgespreek het. Die reaksie van respondente is dat plaaslike owerhede amptenare moet toelig hoe om 'n balans te bereik tussen genoegsame voorsiening vir aftrede en die lewe dan ook nog te kan geniet terwyl amptenare nog aktief werksaam is. Response op vraag 3.10 dui aan dat 3% reageer dat dit nie vir hulle saak maak of die betrokke plaaslike owerheid hulle toelig rakende aftreebeplanning, al dan nie. In die vorige hoofstuk is daar, deur 'n ontleding van data, bevind dat meer as 24% van hierdie groep respondente, korter as 10 jaar diens binne plaaslike owerhede het. Kommerwekkend is dat 120 van hierdie 179 respondente langer as 10 jaar diens binne plaaslike owerhede het, sonder dat formele toeligting rakende aftreebeplanning intern formeel aan hulle bekend gestel is.

As daar verder na die response in vraag 3.11, wat 'n redelike ope vraag is gekyk word, is dit duidelik dat hulle aanvoer dat 'n onbeplande aftrede, emosioneel 'n negatiewe impak op die afgetredene het en dat elke persoon so lank moontlik moet werk ten einde finansiële teleurstelling te voorkom.

Gesindhede soos hierdie kan daartoe lei dat plaaslike owerhede goedopgeleide en baie bekwame personeel kan demotiveer en dit tot verlaagde werksuitsette kan lei. Hierdie data word weerspieël in die reaksie op vraag 1.9 waar 34% respondente aandui dat hulle oor 'n matriek plus tersiêre naskoolse kwalifikasie beskik. Voortspruitend hieruit word die volle konsekwensies van regstellende aksie nou eers werklik ervaar. Die meeste amptenare wil nie hulle huidige betrekkings verlaat nie, veral omdat dit vir hulle 'n groter mate van werksekuriteit bied. Ten einde beter voorbereid te wees moet amptenare ten volle ingelig wees oor die voordeelstrukture soos 'n voortgesette mediese hulpfonds ten einde meer deeglike finansiële beplanning te kan doen wat almal deeglik verstaan. 'n Baie belangrike aspek wat sterk na vore gekom het in vraag 3.11 is die voortgesette beskikbaarheid van die personeeldepartement vir die nodige leiding en hulp ná aftrede. Ter afsluiting voel respondente in vraag 3.11 dat plaaslike owerhede inligting aan hulle moet deurgee soos om finansiële berekeninge te maak, soos die verswakking op die koopkrag van geld en die uitputtende effek van inflasie op geldwaarde.

5.5 SAMEVATTING

Alhoewel dit baie duidelik blyk dat amptenare binne plaaslike owerhede tot 'n groot mate aan hulself oorgelaat is om self verantwoordelikheid vir die nodige voorbereiding tot aftrede te aanvaar, kan die werkgewer nie vrygespreek word van sy verantwoordelikheid ten opsigte van hierdie belangrike proses nie. Hamp-Adams en Middleton (1992:171) beklemtoon hierdie aspek en druk hulself as volg uit: **Retirement, or the prospect of giving up work often comes as a shock. The main reason is a spectacular lack of preparation, adjustment and planning. Even though there is more and more publicity advocating prudence and anticipation, many people find themselves reaching retirement without having done the necessary preparation, adjustment and planning.** Deurgaans het dit baie duidelik na vore gekom dat daar 'n groot gebrek aan effektiewe voorbereiding tot

aftreebeplanning is, ten einde amptenare se finansiële posisie by aftrede te versterk.

Response in hierdie hoofstuk dui daarop dat die voorbereiding tot aftreebeplanning 'n aspek is wat by weinig plaaslike owerhede 'n prioriteit geniet. Hierdie toedrag van sake beklemtoon die feit van die werkgewer en die personeeldepartement se onbetrokkenheid by die aangeleentheid wat so geweldig belangrik is vir die werknemer, sowel as vir die plaaslike owerheid in sy geheel.

In die eerste plek is daar in hierdie hoofstuk gepoog om 'n profiel van respondente binne plaaslike owerhede wat by die ondersoek betrek is, saam te stel. Aspekte wat by respondente in aanmerking geneem is, is die tydperk en afdeling werksaam binne die betrokke plaaslike owerheid; respondente se geslag, ouderdom en huwelikstatus; posbenamings en poste beklee binne plaaslike owerhede; akademiese kwalifikasies en aantal afhanklikes; die geografiese verspreiding en ten laaste die grootte gradering van plaaslike owerhede waar respondente werksaam is of was.

Inaggenome hierdie inligting is neigings en tendense van die voorbereiding tot aftreebeplanning, spesifiek soos van toepassing binne plaaslike owerhede, geïdentifiseer en ontleed. Wat die voorbereiding tot aftrede betref, is daar gekyk na aspekte soos die gevoel in die voorbereidingsproses, toeligting ontvang, vroegtydige beplanning, inkomste by aftrede, verlies van status, addisionele fondse ná aftrede, vryetydsbesteding, duidelike doelwitte en ten laaste die keuse van 'n aftreetuiste. Wat aftreebeplanning betref is die volgende aspekte in oënskou geneem, naamlik: die aftree-ouderdom, die lewenstandaard, 'n alternatiewe werk, die afhanklikheid van 'n ekstra inkomste en ter afsluiting die behoefte aan aftreebeplanning.

HOOFSTUK 6

AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

Gegewe die inligting en resultate in hoofstuk 4, asook die bevindinge en gevolgtrekkings in die voorafgaande hoofstuk, word in hoofstuk 6 verskeie aanbevelings gemaak waaraan die plaaslike owerheidsbestuur, departementshoofde, die menslikehulpbrondepartement sowel as die betrokke amptenare, aandag moet gee ten einde 'n meer suksesvolle aftrede daar te stel en amptenare te skool om genoegsaam voor te berei vir hierdie belangrike fase wat hulle gaan betree. Daar kan aanvaar word dat plaaslike owerhede met 'n gradering van 6 en laer nie noodwendig 'n personeeldepartement in plek sal hê nie, en dat hierdie baie groot verantwoordelikheid verskuif na departementshoofde, toesighouers en amptenare om die aspek van aftrede aan te spreek.

Plaaslike owerhede beskik oor die algemeen oor personeel met baie jare diens agter hulle naam wat deurentyd goeie diens gelever het en baie lojaal was teenoor die plaaslike owerheidsektor. Plaaslike Owerhede op hulle beurt spog met hierdie prestasie en omdat die arbeidsomset nie hoog is nie, beskik plaaslike owerhede oor goed opgeleide personeel wat 'n professionele diens aan die publiek kan lewer. Die kort en lank van dié storie is dat beide partye 'n belangrike rol het om te speel : die werkgewer om goed na sy personeel om te sien op alle vlakke en die werknemer om bevredigende prestasie in sy werk te lewer tot voordeel van die werkgewer.

Gegewe bogenoemde inligting rakende die voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede, word aanbevelings aan die werkgewer sowel as die werknemer gerig om die huidige situasie aan te spreek en te verbeter.

6.2 AANBEVELINGS AAN PLAASLIKE OWERHEDE

Vroeë aftredes in die verlede is deur plaaslike owerhede beveg vanweë die leemtes wat dit gelaat het in tegniese, professionele en bestuursposte. Plaaslike Owerhede moet dus 'n proses daarstel sodat wanneer so 'n persoon aftree hy 'n "walking ambassador" vir plaaslike owerhede binne die gemeenskap is. Elke plaaslike owerheid het 'n primêre verantwoordelikheid om toe te sien dat 'n kultuur en klimaat geskep word waar alle amptenare die gelyke behandeling en toeligting ontvang ter voorbereiding vir 'n suksesvolle aftrede. Daar word aanbeveel dat plaaslike owerhede die volgende doelwitte nastreef:

- 6.2.1 Deurlopende programme rakende aftreebeplanning moet aangebied word om amptenare voor te berei vir aftrede. Hierdie programme moet bestuur se ondersteuning en samewerking geniet. Die volgehoue ondersteuning van topbestuur is uiters belangrik vir die sukses van aftreeprogramme en dit is belangrik dat personeel weet en sien dat bestuur aftreeprogramme ondersteun.
- 6.2.2 Genoegsame fondse moet deur die plaaslike owerheid daargestel word ten einde die verwagte opleiding aan te bied en konsultante en fasiliteerders gemoeid met die proses, te vergoed. Dit is belangrik om jaarliks genoeg fondse te begroot om markleiers in die aftreeproses as konsultante te nader.
- 6.2.3 Mededingende vergoedingspakkette om personeel lewensvatbaar te maak vir aanbevole produkte deur konsultante. Plaaslike owerhede het oor die jare reeds baie in personeel geïnvesteer en is dit belangrik om die taak behoorlik as teenprestasie af te rond.
- 6.2.4 Die uitoefen van kontrole oor die menslikehulpbrondepartement in gevalle waar dit blyk dat die aspek van aftrede afgeskeep word en dat die plaaslike owerheid die risiko loop om as gevolg hiervan, bekwame professionele personeel te kan verloor.

- 6.2.5 Plaaslike owerhede met 'n gradering van 'n 6 en laer, kan hierdie aspek van voorbereiding tot aftrede opdra aan 'n persoon soos die stadsekretaris, en die proses sy verantwoordelikheid maak met deurentydse terugvoering aan die stadsklerk/hoof uitvoerende beampte van die betrokke plaaslike owerheid. Plaaslike owerhede in hierdie kategorie moet 'n beleid aanvaar wat inhuisse aftreebeplanning ondersteun.
- 6.2.6 Plaaslike owerhede moet 'n groter belangstelling toon in die daarstel van aftreeprogramme en –opleiding ten einde 'n beter insig en begrip te ontwikkel vir die essensiële dienste wat hierdie groep werknemers lewer, nie alleen ter bereiking van die doelwitte in hulle onderskeie departemente nie, maar ook ter bereiking van die doelwitte van die plaaslike owerheid in sy geheel. Diskriminerende praktyke soos wie opleiding en toeligtig rakende aftreebeplanning kry en wie nie, moet in totaliteit uitgeskakel word en daar moet geen onderskeid wees tussen ras en geslag nie.
- 6.2.7 Plaaslike owerhede moet toesien dat hulle optrede teenoor die voorbereiding tot aftrede met die nodige respek afgedwing word en daar moet 'n hoë prys gestel word op maksimale deelname in hierdie proses.

6.3 AANBEVELINGS AAN HOOF UITVOERENDE BESTUUR

Alhoewel die uitvoering van die voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede, primêr die funksie van die menslikehulpbrondepartement is, is hierdie departement in die meeste gevalle, soos deur die response in hierdie ondersoek getoon is, minimaal betrokke by die voorbereidingsproses. Dit is die hoof uitvoerende beampte se verantwoordelikheid om hierdie proses te monitor by hoofde vergaderings ten einde leemtes aan te spreek. Departementshoofde wat direk betrokke is vir personeel in hulle onderskeie departemente moet die volgende aspekte in gedagte hou:

- 6.3.1 Departementshoofde moet vertrouwd wees met die betrokke aftreeprogram wat in gebruik is en dit duidelik stel dat hulle dit 100% steun. Werknemers moet bewus wees van die feit dat departementshoofde die proses monitor en leemtes aanspreek.

- 6.3.2 Departementshoofde, in samewerking met die menslikehulpbrondepartement, moet deurlopend 'n positiewe gesindheid teenoor aftreebeplanning by werknemers aanwakker en moontlike vrese uit die weg ruim. Aftreebeplanning moet 'n aangename oefening wees wat binne 'n gunstige atmosfeer plaasvind.
- 6.3.3 Departementshoofde moet toesien dat daargestelde doelwitte haalbaar en realisties is om sodoende moontlike teleurstellings te voorkom. Geleentheid vir terugvoering van die werknemers om insette te lewer, moet geskep word.
- 6.3.4 Departementshoofde moet toesien dat deelnemers in hierdie proses met die nodige respek en agting behandel sal word, en sigbare erkenning gee vir inisiatief en deelname.
- 6.3.5 In samewerking met die menslikehulpbrondepartement werknemers verplig om hulself beter te bekwaam en te kwalifiseer vir hulle werk, ten einde hulself beter te kan toerus vir aftrede.
- 6.3.6 In samewerking met die menslikehulpbrondepartement die voorbereidingsproses tot aftrede evalueer en aspekte wat te kort skiet, aan te vul en reg te stel.

6.4 AANBEVELINGS AAN MENSLIKEHULPBRONDEPARTEMENT

Soos reeds vroeër genoem in hierdie hoofstuk regverdig kleiner plaaslike owerhede nie altyd 'n menslikehulpbrondepartement nie, en is dit 'n gedelegeerde funksie aan die hoof uitvoerende beampte of sy gevolmagtigde.

Dit het baie duidelik na vore gekom in hoofstuk 4, dat beide die voorbereiding en aftreebeplanning aangedui het dat die menslikehulpbrondepartement deurgaans baie onbetrokke tydens hierdie proses van aftrede is. Dit is uiters noodsaaklik dat hierdie departement se deelname en betrokkenheid baie sigbaar moet wees en kennis moet neem van die volgende aanbevelings:

- 6.4.1 In gevalle waar daar nie 'n formele aftreebeplanningsprogram in plek is nie, die menslikehulpbrondepartement ondersoek moet instel na die inwerkingstelling van só 'n beleid.
- 6.4.2 Dit is belangrik dat die menslikehulpbrondepartement die nodige steun en samewerking van werknemers vir 'n aftreebeleid/-program moet kry binne plaaslike owerhede sodat deelnemers betrokke hiertoe voel en met meer begrip en insig sal saamwerk ten einde 'n goeie sukses te verseker.
- 6.4.3 Die nodige infrastruktuur daar te stel sodat die voorbereiding tot aftreebeplanning suksesvol gemonitor kan word en so eenvoudiging moontlik aangebied word.
- 6.4.4 Die menslikehulpbrondepartement moet 'n pro-aktiewe rol in die plaaslike owerheid se aftreebeleid speel, asook die uitvoer en monitering om vas te stel of die oefening korrek toegepas word.
- 6.4.5 Toe te sien dat die beste beskikbare konsultante aangewend word om die proses van aftrede te hanteer, of die menslikehulpbronne aanwend wat oor die nodige kundigheid beskik om self die oefening te loods en te monitor.
- 6.4.6 Dit is belangrik dat die menslikehulpbrondepartement deur gereelde kommunikasie, opvolging en koördinerings, enige wanpersepsies ten opsigte van hierdie oefening wat mag ontstaan, aan te spreek en uit die weg te ruim.
- 6.4.7 Deurlopend aandag en inligting gee aan 'n aanpasbare benadering van aftreebeplanning wat gebaseer is op elke werknemer se omstandighede ten einde tred te hou met veranderde behoeftes van beide die werknemer en werkgewer.
- 6.4.8 Toesien dat waar daar (volgens respondente oor die algemeen) geen formele beleid vir die voorbereiding tot aftreebeplanning is nie, ondersoek in te stel ten einde 'n program of beleid rakende aftrede in plek te kry.

- 6.4.9 Toesien dat voor-aftrede toeligting deurlopend aangebied word en dat personeel vroegtydig bewus gemaak word om vir aftrede te beplan. Terselfdertyd moet die menslikehulpbrondepartement in samewerking met die onderskeie departementshoofde die proses gereeld monitor en indien enige leemtes waargeneem word, dit reg stel.
- 6.4.10 Ter afsluiting moet die menslikehulpbrondepartement op 'n gereelde grondslag 'n behoeftebepaling onder personeel doen om vas te stel waar die voorbereiding tot aftreebeplanning verbeter kan word. Op hierdie wyse sal die plaaslike owerheid toegelaat word om sy mannekragbehoefte te beplan en planne te ontwikkel om uitdienstredes te vervang. Op hierdie wyse sal heelwat onsekerhede betreffende die toekoms ná aftrede verminder.

6.5 AANBEVELINGS AAN AMPTENARE

Genoegsame en vroegtydige voorbereiding tot aftrede bied aan werknemers die geleentheid om hulle aftrede te vergelyk met die privaatsektor in soortgelyke senario's. Op hierdie wyse kan werknemers die geleentheid benut om probleme te bespreek omdat die aftredingsproses nie 'n eensydige proses is nie, maar beide die werkgewer en werknemer aanvullende insette kan lewer tot voordeel van beide partye. Sodoende kan die werknemer sekere doelwitte daarstel waarna hy streef vir aftrede en dit vergelyk met die strategiese beplanning van die werkgewer.

Dit is 'n bekende feit dat geen aftreebeplanning doeltreffend aangebied en gemonitor kan word sonder dat die samewerking van die werknemer self verkry word nie. Topbestuur, departementshoofde en die menslikehulpbrondepartement speel wel 'n lynfunksie rol in hierdie proses, maar dit is 'n doellose oefening sonder die samewerking van die betrokke deelnemers binne plaaslike owerhede. Dit is van uiterste belang dat die betrokke werknemers hulle ten volle verbind en deelneem aan die voorbereidingsproses vir aftreebeplanning.

Ten einde voorgenoemde te verwesenlik moet werknemers die volgende nastreef:

- 6.5.1 Werknemers binne plaaslike owerhede moet met 'n positiewe gesindheid aan aftreebeplanning deelneem ten einde mede-werkers aan te spoor om met dieselfde deelname die proses aan te pak om die suksessyfer positief te beïnvloed.
- 6.5.2 Betrokke werknemers moet entoesiasties wees om insette te lewer en die vrymoedigheid openbaar om leemtes uit te wys en te bespreek.
- 6.5.3 Dit is belangrik dat werknemers hulle doelwitte deurgaans monitor om sodoende te bepaal of hulle op die regte pad is rakende hulle eie aftree ideale.
- 6.5.4 Werknemers moet die inisiatief neem om aan te dring op markverwante vergelykings en sodoende die aftreeprogram evalueer vir moontlik toevoeging of wysigings.

Daar kan geredeneer word dat die voorbereiding tot aftreebeplanning elke individu se eie verantwoordelikheid is, maar response in die ondersoek toon aan dat die persepsie moontlik by plaaslike owerhede bestaan dat die werkgewer geen verantwoordelikheid tot hierdie proses het nie en elke werknemer op sy eie aangewese is. Dit is belangrik dat werknemers hulle departementshoofde en die menslikehulp-brondepartement moet nader vir die nodige raad en leiding indien hulle voel dat hulle aftreebeplanning nie op skedule is nie, sodat alternatiewe opsies oorweeg kan word. Ter afsluiting is dit belangrik dat deelnemende werknemers moet aandring op inhuis seminare, werkswinkels en kursusse wat 'n bydrae kan lewer om hulle beter toe te rus vir aftrede. Werknemers wat oor bo-gemiddelde kennis in hierdie veld van aftrede beskik, moet ondersoek instel na verdere moontlikhede waar hulle, hul potensiaal kan deel met mede-kollegas.

6.6 SAMEVATTING

Regdeur hierdie hoofstuk is daar gepoog om aanbevelings daar te stel aan plaaslike owerhede, departementshoofde, menslikehulpbronbestuurders en die amptenaar self om probleme rondom die voorbereiding tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede

aan te spreek en waar moontlik, reg te stel en te verbeter. Die uitvloeisel van genoemde aanbevelings verseker nie noodwendig dat alle deelnemers in harmonie en finansiële voorspoed gaan aftree nie, maar dien slegs as 'n riglyn ten einde 'n meer suksesvolle suksessyfer te bewerkstellig en werknemers aan te moedig om in samewerking met bestuur te poog na maksimum sukses vir die ideale aftrede. Op hierdie wyse sal 'n meer doelgerigte en gemotiveerde groep deelnemers strewe na die ideale verwagte, voorbereide en beplande aftrede.

HOOFSTUK 7

SLOT

Die hoofdoel van hierdie ondersoek wat spesifiek gerig was op amptenare binne plaaslike owerhede wat reeds afgetree het en binne vyf jaar van aftrede is in die Wes-Kaap, het ten doel gehad om te bepaal tot watter mate die nodige voorbereiding tot aftreebeplanning in werking is. Vervolgens is die sielkundige voorbereiding tot aftrede; finansiële voorsiening vir aftrede; finansiële strategie net vóór en ná aftrede en tot watter mate aftreeprogramme binne plaaslike owerhede in werking is, bepaal. 'n Deeglike literatuurstudie is onderneem ter agtergrond tot die ondersoek wat twee aspekte gedek het, naamlik die voorbereiding en aftreebeplanning binne plaaslike owerhede. Heelwat bekende menings, aanbevelings en leemtes is regdeur die studie deur outeurs en respondente na vore gebring.

Die literatuurstudie rakende die voorbereidingsproses het ten spyte van 'n klein positiewe respons getoon dat daar nie genoegsame, of selfs geen, voorbereiding tot aftrede binne plaaslike owerhede plaasvind nie en amptenare op hulle eie aangewese is. Respondente en outeurs is dit eens dat genoegsame vroegtydige voorbereiding tot aftrede definitief 'n groter sukseswyfer waarborg. Die essensiële aanvraag na genoegsame voorbereiding in die vorm van 'n aftreeprogram of -beleid kan nie genoeg beklemtoon word nie, en die gradering van die plaaslike owerheid is glad nie 'n verskoning om onbetrokke te bly in hierdie proses nie. Regdeur die ondersoek lê outeurs die aspek voor die deur van beide die werkgewer en werknemer om betrokke te wees en het beide partye 'n gemeenskaplike verantwoordelikheid om genoegsame voorbereiding vir aftrede daar te stel. Bogenoemde moet gemonitor word om te bepaal of die nodige voorbereiding in plek is ten einde leemtes aan te spreek.

Vanuit die ondersoek is dit duidelik dat die werkgewer 'n essensiële rol vervul by die daarstelling van 'n aftreebeplanningsprogram, -beleid of -strategie, ten einde die proses van die grond af te kry. Deurlopend tot hierdie proses speel die plaaslike owerheid, departementshoofde, die menslikehulpbrondepartement en werknemers 'n belangrike deelnemende rol ten einde sukses in die vooruitsig te stel. Dit is belangrik om werknemers betrokke en gemotiveerd te laat

deelneem ten einde te verseker dat die aftreebeplanningsproses effektief en doeltreffend funksioneer en alle betrokke partye insette kan lewer ter verbetering hiervan. Bestuur binne elke plaaslike owerheid moet hulle betrokkenheid verseker sodat amptenare kan waarneem dat bestuur die proses ondersteun deur die beste beskikbare hulpbronne daar te stel.

Deurdat beide partye ten volle deelneem aan die voorbereidingsproses tot aftreebeplanning binne plaaslike owerhede, sal dit 'n meer verwagte sukses van aftrede verseker tot voordeel van beide die werkgewer en werknemer. Sodoende behoort amptenare te voel dat hulle erkenning kry vir deelname in 'n suksesvolle plaaslike owerheid en dat hulle belange ook deur bestuur op die hart gedra word. Die ideaal van hierdie ondersoek is dat meer plaaslike owerhede die kardinale belang van die voorbereidingsproses tot aftreebeplanning sal sien soos Greengard (1994:19): **"As people often live as many years in retirement as they spent on their careers, the greatest ideal is to increase income as well as capital during their non-earning retirement years."**

BRONNELYS

- Alpern, A.F. (1991): Indeed! There is a life after retirement for public employees. *Bureaucrat*; Vol. 19, p30-31.
- Alpert, W.T. (1993): Manufacturing workers private wage supplements: A simultaneous equations approach. *Applied Economics*; Iss. 15, 363-378.
- Alpert, W.T. (1997): An analysis of fringe benefits using time series data. *Applied Economics*; Iss. 19, 1-16.
- Arkin, A. (1991): The BBC's Career Planning Programme. *Personal Management*; Vol. 2(12), 16-17.
- Aryee, S. et al (1993): An investigation of ingratitude as a Career Management Strategy. *The International Journal of Human Resource Management*; (4)1, 191-209.
- Baird, L.S. et al (1988): *The Strategic Human Resource Management Sourcebook*. Human Resource Development Press Inc, New York.
- Ballen, K. (1994): Stopping Short of the Top. *Career Success*; 7(5), 8-9.
- Barkai, A. et al (1988): *Yes I can: A guide to retirement planning*. A-Z Promotions CC, Parkland, Johannesburg.
- Barron, J.M. (1994): The implication of Job matching for retirement health insurance and leave benefits. *Applied Economics*; May, Vol. 26, p425-435.
- Barron, J.M. (1995): Employer search: the interviewing and hiring of new employees. *Review of Economics and Statistics*; 67, 43-52.
- Baruch, Y. (1992): Planning and Managing Careers in High-Technology Organizations. *The International Journal of Human Resource Management*; 3(3), 477-495.
- Basson, D. (1995): Suid-Afrika soek nog Pensioenwoord. *Finansies en Tegniek*; 20 Januarie, Vol. 47, Iss. 3, p21.

Beach, D.S. (1991): *Personnel: The Management of people at Work*. Vyfde Uitgawe. Macmillan Publishing Company, New York.

Bevan, S. en Thompson, M. (1991): Retirement Planning hit the Crossroads. *Personnel Management*; November, 36-39.

Black Enterprise. (1994): Network your way into retirement (networking into new activities, affiliations and careers). January, Vol. 24, p44.

Bloom, D.E. en Freeman, R.B. (1992): The fall in private pension coverage. *Economic Review*; p445-539.

Bless, C en Kathuria, R. (1993): *Fundamentals of Social Statistics: An African Perspective*. Juta, Cape Town.

Boardroom. (1993): Uncertainty re-shapes retirement funding. Iss. 4, p9.

Bratkovich, J.R. et al (1990): Develop new Retirement Strategies. *Personnel Journal*; September, p98-108.

Brown, A. (1989): *Customer Care Management*. Heineman, Oxford; p81-83.

Butler, D W. (1992): "The Statutory Protection of investors in Retirement Schemes". *Tydskrif vir die Suid-Afrikaanse Reg*, Iss. 1, p12-27.

Carlson, J. (1991): *Moments of Truth*. Harper and Row Publishers, New York.

Carrell, M.R. et al (1989): *Human Resource Management*. Derde Uitgawe, Merill Publishing Company, New York.

Coetzee, J. (1991): Aftreebeplanning. *Finansies en Tegniek*; 5 April, Vol. 43, Iss. 13, p3-14.

Cronje, G.J.; De J Hugo, W.M.J.; Newland, E.W. en van Reenen, M.J. (1994): *Introduction to retirement planning*. Southern Book Publishers, Halfway House.

Dailey, C.A. (1983): Take a new career path. Personnel Management; May, p44-47.

Deming, W.E. (1992): Quality, Productivity and Competitive Position. Institute of Technology, United States of America.

Deming, W.E. (1994): Out of the retirement Crisis. Institute of Technology; p11-19.

Denton, M. (1990): How to motivate your employees. HR Magazine; 35(4), p80.

Die Staatsamptenaar; (1994): Oktober.

Dixon, J. (1987): Social Welfare and Retirement. Croom Helm Ltd, Beckenham; p14-49.

Dorsey, S. (1989): The economic functions of private pensions: an empirical analysis. Journal of Labor Economics; 5, p171-189.

Dublin, R. (1989): Theory Building. The Free Press, Houghton Mifflin Company, Boston.

Dye, R. (1995): Self-selection via fringe benefits. Journal of Labor Economics; 2, p388-411.

Eloff, S.J. (1994): Wanneer die amandelblom bloei: Riglyne vir die Aftreetyd. Bibliografie, (1^{ste} Uitgawe). Pretoria; p3-186.

Enterprise: Networking for Africa's entrepreneurs and leaders. (1987): Planning for retirement: Reaping the benefits: Fruit of success. Iss 7, p14.

Erban, P. (1989): Early identification of retirees. Human Resource Management; 6(2), p34-36.

Esposito, M.D. (1991): Update your Affirmative Action Plan. Human Resource Magazine; 36(7), p59-61.

Falkena, H. B.; Luüs, C. W. (1998). Die bestuur van u geldsake na aftrede. Southern Boekuitgewers , Halfweghuis; bl 1-39.

Financial Mail. (1996): Government Pension Benefits: Cutting them down to size. 24 May, Vol. 140, Iss. 11, p59-60.

Fischer, C.D. et al (1990): Human Resource Management. Tweede Uitgawe, Houghton Mifflin Company, Boston.

Fischer, C.D. et al (1993): Human Resource Management. Houghton Mifflin Company, Boston.

Flippo, E.B. (1988): Personnel Management. Sesde Uitgawe. McGraw-Hill Book Company, New York.

Fowler, D. (1989): Retirement in South Africa: The Golden Years. Harmondsworth, Penguin, Johannesburg; p31-59.

Fombrun, C. et al (1994): Strategic Human Resource Management. John Wiley and Sons, United States of America.

Frederiksen, L.W. en Riley, A.W. (1990): Improving retirement in Human Service Settings. Heineman, London.

Freeman, R.B. (1996): The secrets of successful retirement planning. Industrial and Labor Relations Review; 34, p489-509.

Gerber, P.D. en Alberts, N.F. (1989): Manpower Research. HAUM Educational Publishers, Pretoria.

Glaros, T.E. (1992): Play your way to the Top. Human Resource Magazine; 37(4), p90-91.

Goodman, P.S. (1997): New perspectives on Organizational Effectiveness. Jossey-Bass, New York; p98-136.

Gottschalk, P. (1995): Involuntary terminations, unemployment and job matching: a test of job search theory. Journal of Labor Economics; 3, p109-123.

Government Finance Review. (1995): Retirement benefits in the public and private sectors. February, Vol. 11, p36-37.

Graham, H.T. (1993): Human Resources Management. Business Handbooks, London.

Greengard, S. (1994): Human Resource teaches the retirement game. Personnel Journal; November, Vol. 73, p38-44.

Gruber, J.; Madrian, B. C. (1995): Health-insurance availability and the retirement decision. The American Economic Review, September, Vol. 85, p938-948.

Gustavson, S. G.; Trieschmann, J. S. (1995): The Pension maximization strategy. Journal of the American Society; March, Vol. 49, p73-78.

Gyr, D. (1996): Lost and fund-retired employees (retiree – work program). Personal Journal; November, Vol. 75, p40-41.

Hall, R.H. (1991): Organizations, Structures, Processes and Outcomes. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, London.

Hamp-Adams, P.; Middleton, I.; Mackenzie, A. (1992): Retirement and Estate Planning made simple! A South African guide to a secure retirement. Struik, Gardens; p2-197.

Harris, M. (1984): Job matching with finite horizon and risk aversion. Journal of Political Economy; 92, p758-779.

Havard, J. S. (1991): This is retirement? D en B Reports; March-April, Vol. 39, p34-37.

Horn, P. (1993): Our time has come. Career Success; 6(7), p13.

Human, L. (1993): Affirmative Action and the Development of People. Juta, Kenwyn; p19-86.

Huysamen, G. K. (1996): Metodologie vir die Sosiale en Gedragwetenskappe (1^{ste} Uitgawe). International Thomson Publishing (Suider-Afrika), Halfweghuis.

Instituut vir Aftreefondse, (1992): "Retirement Provision: A new role in a new era" – 'n toespraak gelewer tydens die 5de Konferensie van die Instituut vir Aftreefondse. Braamfontein, Johannesburg.

Jacobson, J. (1992): Retirement Guidance. Whose responsibility is it? Human Resource Magazine; 8(7), p38-40.

Jordaan, J. H. (1990): Your key to a happy retirement. Retirement Planning: (1st Ed). Don Nelson, Cape Town; p88-112.

Jordaan, J. H. en Heystek, M. (1993): Beplan so vir 'n gelukkige aftrede. (1^{ste} Uitgawe). Helderberg Uitgewers, Stellenbosch; p81-149.

Jordaan J. H.; Heystek, M.; Joubert, L.; Taylor, N.; Schweizer, A. (1993) Beplan so vir 'n gelukkige aftrede: Die wenresep in die nuwe Suid-Afrika. (1^{ste} Uitgawe). Helderberg Uitgewers, Stellenbosch.

Keidan, R. D.; Watson, D. R. (1994): An Adviser's guide to private pension plans. Journal of the American Society; March, Vol. 48, p27-29.

Kelso, J. R. (1991): Consulting (After retirement). Bureaucrat; Vol. 19, p38-40.

Kirkpatrick, D. (1990): Is your Career on track? Fortune; July, p34-37.

Kirn, A.G. (1988): Life work planning. Vierde Uitgawe, McGraw-Hill Book Company, New York.

Koopman, A. (1994): People Development: An investment for the Future. August, p12.

Kleur; (1997): Hoe om welgesteld af te tree. Ou Mutual; Deel 3, Nr 1.

Koenderman, T. (1989): Retirement Planning: Consumer Report. Finance Week; 23 February, Vol. 40, Iss. 8, p27-48.

Kulma, S. E. (1995): Retire today: find a new job tomorrow. Fortune; 24 July, Vol. 132, p102-104.

Labich, K. (1991): Take control of your career. *Fortune*; November, p47-52.

Laurie, H. (1989): Beleggingsprobleem van Afgetredenes: Persoonlike finansies. *Finansies en Tegniek*; 7 Julie, Vol. 42, Iss. 26, p36.

Lazeur, E.P. (1991): Agency, earnings profiles, productivity and hours restrictions. *American Economic Review*; 71, p606-620.

Leap, T.L. (1993): *Personnel/Human Resource Management*. Tweede Uitgawe, MacMillan, New York.

Lester, R.A. (1997): Benefits as a preferred form of compensation. *Southern Economic Journal*; p488-495.

Lewis, J.L. (1991): *Management of Human Service Programs*. Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove, Great Britain.

Lubbe, A. (1987): Voorbereiding vir aftrede: 'n Behoefte van ons tyd. *Education and culture*; June, Vol. 10, Iss. 2, p22-23.

Lohse, D. (1993): For some retirees, taking out funds in periodic payments may make sense (tapping your retirement assets series). *Wall Street Journal (Eastern Ed.)*, December 20, Vol. 3, p49-57.

MacDonald, G. (1994): Good retirement planning starts early: Investment alternatives. *Farmers' Weekly*, 21 October, Iss. 84042, p51.

Machpherson, D.A. (1992): Employer-provided retiree health insurance: who is covered? *Economic Letters*; 39, p95-99.

Markin, P. et al (1989): *Managing People at Work*. The British Psychological Society and Routledge Ltd, London.

Miller, R.A. (1984): Job Matching and Occupational Choice, *Journal of Political Economy*; 92, p1086-1120.

Mitchell, O.S. (1992): Fringe benefits and labor mobility. *Journal of Human Resources*; 27, p286-298.

Mondy, R.W. (1987): *Personnel: The management of Human Resources*. Derde Uitgawe, Allyn and Bacon, Boston.

Moore, R. (1991): Succession Plans Designed to Manage Change. *Human Resource Magazine*; Iss. 36, p67-71.

Morales, A. en Sheafor, B.W. (1989): *Social Work: A Profession of Many Faces*, Allyn and Bacon, Boston.

Muller, N. en Van Rensburg, J. (1991): Tremendous shortages in high-level manpower experienced. *Human Resource Management*; Iss. 7(4), p16-18.

Nealy, S.M. (1993): Pay and benefit preferences. *Industrial Relations*; Iss. 3, p17-28.

O'Conner, C.A. (1993): *The Handbook for Organizational Change*. McGraw-Hill, London.

Olivier, A. (1992): Broad-Based Succession Planning. *People Dynamics*; Iss. 10(6), p29-32.

Oppenheim, A.N. (1992): *Questionnaire Design. Interviewing and Attitude Measurement*, Pinter Publishers, London.

Overman, S. (1993): Under Human Resource Umbrella: Career Development Pays Dividends. *Human Resource Magazine*; Iss. 38(9), p67-69.

Patti, R.J. en Rapp, C.A. (1988): *Managing Service Effectiveness in Social Work Organizations*, The Haworth Press, London; p16-29.

Paluzzi, C. (1990): Skep 'n beroep, moenie net werk soek nie. *Rapport Tydskrif*, Augustus, p27.

Penceliah, Y. (1995): *Human Resource Planning in selected city status South African local authorities*. DAdmin (Public Administration), University of Durban-Westville; p17-56.

Pienaar, J. M. (1995): Fisiese beplanning in Suid-Afrika. Tydskrif vir die Suid-Afrikaanse Reg, Iss. 1, p81.

Public Servant; (1995): Aftreebeplanning vereis spesiale kundigheid. September, Vol. 74, Iss. 5, p18-19.

Public Servant; (1996): Be Cautious with early retirement. January-February, Vol 49, Iss. 3, p17.

Public Servant; (1997): . Belasting: Enkelbedragbetalings by Uitdienstrede. Vol. 74, Iss. 3, p17.

Reynolds, L. (1994): Corporate practices and federal policies headed for expensive collision (retirement policies). HR Focus; September, Vol. 71, p1.

Rice, R.G. (1996): Skill, earning and the growth of wage supplements. American Economic Review Proceedings; Iss. 56, p583-593.

Robbins, S.P. (1982): Personnel: The Management of Human Resources. Tweede Uitgawe, Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs, Great Britain.

Rotello, P. A. en Cornwell, R. B. (1994): Is it time to rethink your retirement program? Human Resource Focus; February, Vol. 71, p4-5.

Scheele, A. (1994): When you've been passed over. Career Success; Iss. 7(7), p6-7.

Schuler, R.S. (1984): Personnel and Human Resource Management. Tweede Uitgawe, West Publishing Company, New York.

Scott, F.A.; Beger, M.C. en Black, D.A. (1989): Effects of the tax treatment of fringe benefits on labor market segmentation. Industrial and Labor Relations Review; Iss. 42, p216-229.

Schultz, E. E. (1994) Terminally ill employees grapple with benefits issues (disability versus early retirement). Wall Street Journal, (Eastern Ed.), 29 December.

Sheehan, G. (1993): Personal Best, p1-196.

Shepperd, B.G. (1992): Designing your Future. Exploring Career Options. The Bureaucrat; Winter, p43-45.

Smith, R. F. (1992): Your Pension Promise. Financial Executive; November-December, Vol. 8, p28-31.

Spears, G. (1996): Retiring early: a reality check. Kiplinger's Personal Finance Magazine; July, Vol. 50, p57-61.

Strebakus, D.J. et al (1989): Career Development: Concepts and Procedures. Brooks/Cole Publishing Company, Montrei, London.

Tavani, C. (1990): A guide for federal retirees. Bureaucrat; Vol. 19, p48-51.

Tiffany, G. (1996): Inflation alert for retirees. Public Management; May, Vol. 78, p22-24.

Topel, R. (1986): Job mobility, search and earnings growth. Research in Labor Economics; Iss. 8, p199-233.

Tromp, D. en Denton, M. (1990): Bestuursopvolgbeplanning – waar staan ons? IPM Journal; Iss. 8(11), p31-33.

Van der Merwe, L. (1991): The New South Africa requires a new type of management. Career Success; Iss. 4(6), p14.

Vodra, R. E.; Fyock, C. D. (1996): The fallacy of retirement. Journal of Financial Planning; June, Vol. 9, p56-61.

Vongs, P. (1995): Lawdown on health insurance (for early retirees). Money; October, Vol. 24, p92-94.

Vroman, S. en Anderson, G. (1994): The effect of income taxation on the demand for employer-provided health-insurance. Applied Economics; Iss 16, p33-43.

Willis, C. (1991): How to protect your retirement money. Money; November, Vol. 20, p90-110.

Woodbury, S.A. en Hamermesh, D.S. (1997): Taxes, fringe benefits and faculty. Review of Economic and Statistics, p287-296.

**DIE JAARLIKSE GEMIDDELDE INFLASIEKOERS IN SUID-AFRIKA
VIR DIE JARE 1970 TOT 1998**

Jaartal	Verbruikersindeks	Afname in koopkrag van geld (Rand)
1970	5,3	100,0
1971	6,2	93,90
1972	6,5	87,80
1973	9,4	97,50
1974	11,7	70,20
1975	13,5	60,70
1976	11,2	53,90
1977	11,2	47,90
1978	10,2	43,00
1979	13,1	37,40
1980	13,8	32,20
1981	15,2	27,30
1982	14,7	23,30
1983	12,3	20,40
1984	11,7	18,00
1985	16,2	15,10
1986	18,6	12,30
1987	16,2	10,30
1988	12,5	9,00
1989	15,0	7,70
1990	14,3	6,60
1991	15,3	5,60
1992	13,8	4,80
1993	14,2	4,15
1994	15,6	3,85
1995	14,9	3,10
1996	13,6	2,70
1997	13,6	2,40
1998	12,4	1,80

Bron: Jordaan & Heystek, 1993: 134 [Aangepas uit Falkena en Luüs (1998:16)]

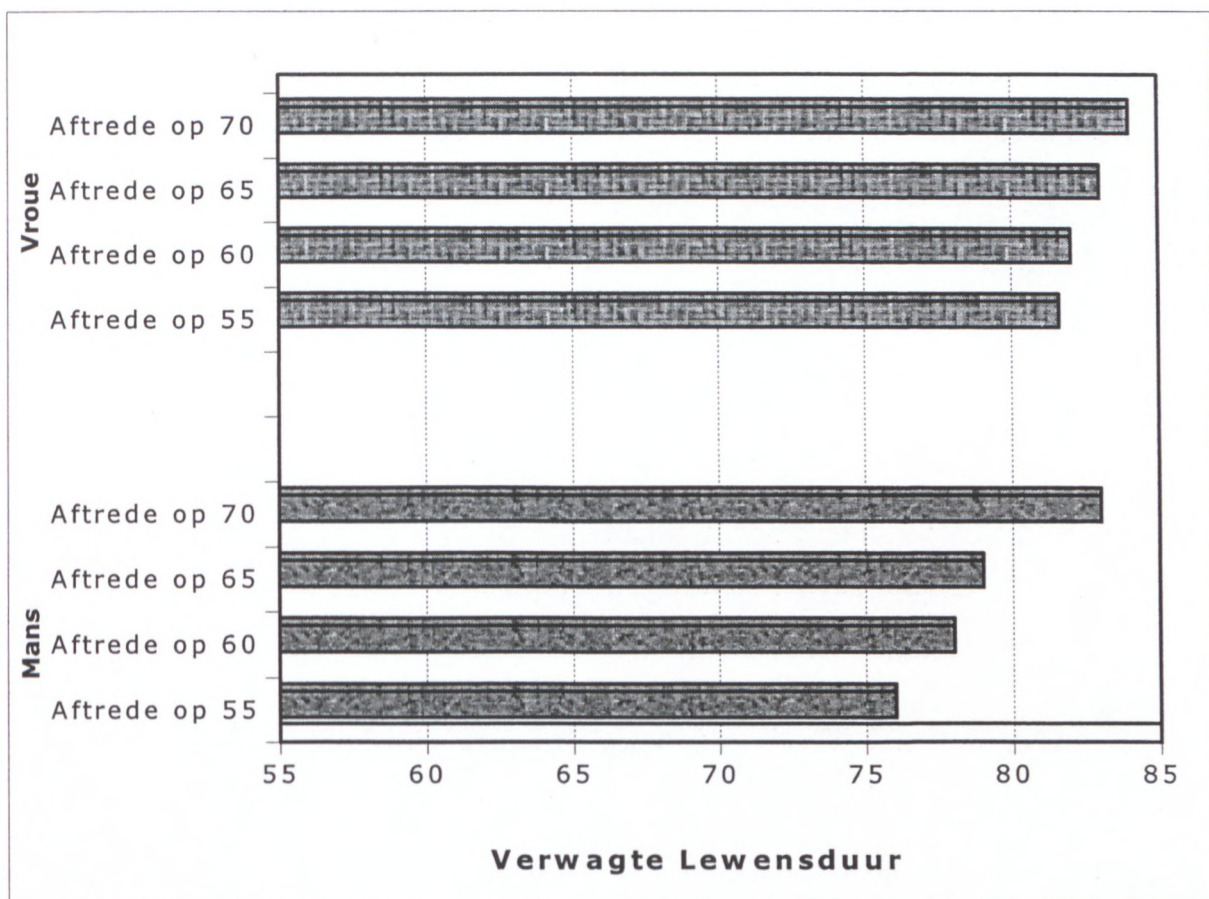
VERWAGTE LEWENSDUUR VAN MANS EN VROUE IN SUID-AFRIKA

TYDPERK	OUDERDOM IN JARE			
	40	50	60	70
Blankes : manlik				
1920 - 1922	29,16	21,86	15,14	9,53
1950 - 1952	30,68	22,44	15,53	10,05
1984 - 1986	31,89	23,28	15,90	10,21
Blankes : vroulik				
1920 - 1922	31,89	23,97	16,56	10,35
1950 - 1952	34,92	26,27	18,40	11,59
1984 - 1986	37,80	28,74	20,48	13,37
Kleurlinge : manlik				
1920 - 1922	25,53	19,01	13,60	9,20
1950 - 1952	24,91	18,26	12,93	8,75
1984 - 1986	26,99	19,84	14,09	9,79
Kleurlinge : vroulik				
1920 - 1922	29,16	22,14	15,83	10,44
1950 - 1952	30,12	22,59	15,97	10,53
1984 - 1986	32,49	24,69	17,89	12,17

Bron: Jongste beskikbare lewenstabelle, Sentrale Statistiekdiens, Pretoria; 1983

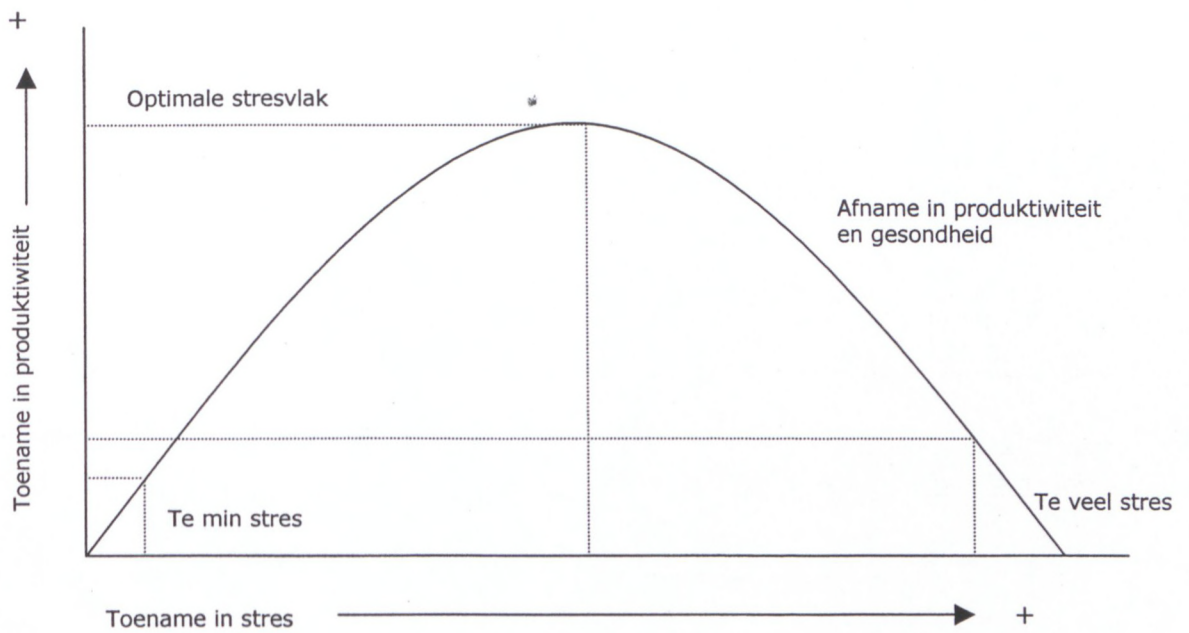
Noudat daar nie meer onderskeid tussen die verskillende bevolkingsgroepe in die nuwe Suid-Afrika bestaan nie, is die afsonderlike aanduiding in die tabelle eintlik nie meer ter sake nie, maar dit gee tog 'n beeld van hoe die verwagte lewensduur geleidelik styg. Syfers vir die swart bevolking, veral die van die onafhanklike state, is nie beskikbaar nie of onbetroubaar, en word nie weergegee nie.

VERWAGTE LEWENS DUURTE NA AFTREDE



Bron: Jordaan & Heystek, 1993: 206

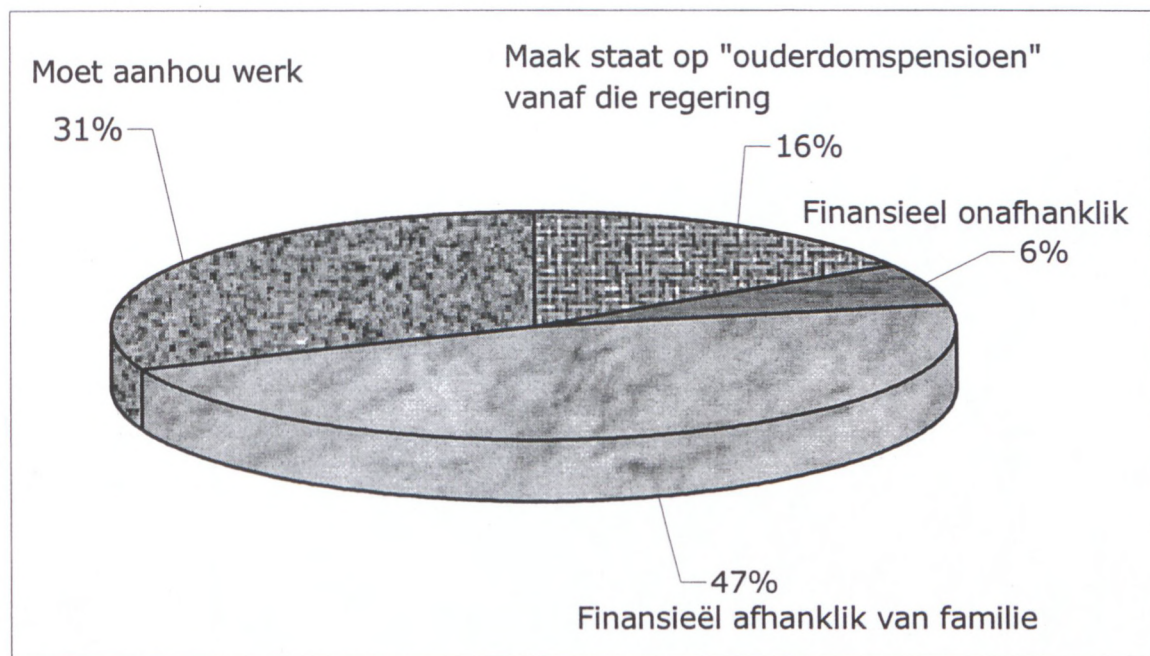
DIE VERHOUDING TUSSEN PRODUKTIVITEIT EN STRES



Nadat optimum bereik is (A), neem produktiwiteit af namate stres toeneem en dan word stres nadelig.

Bron: Jordaan en Heystek 1993:51

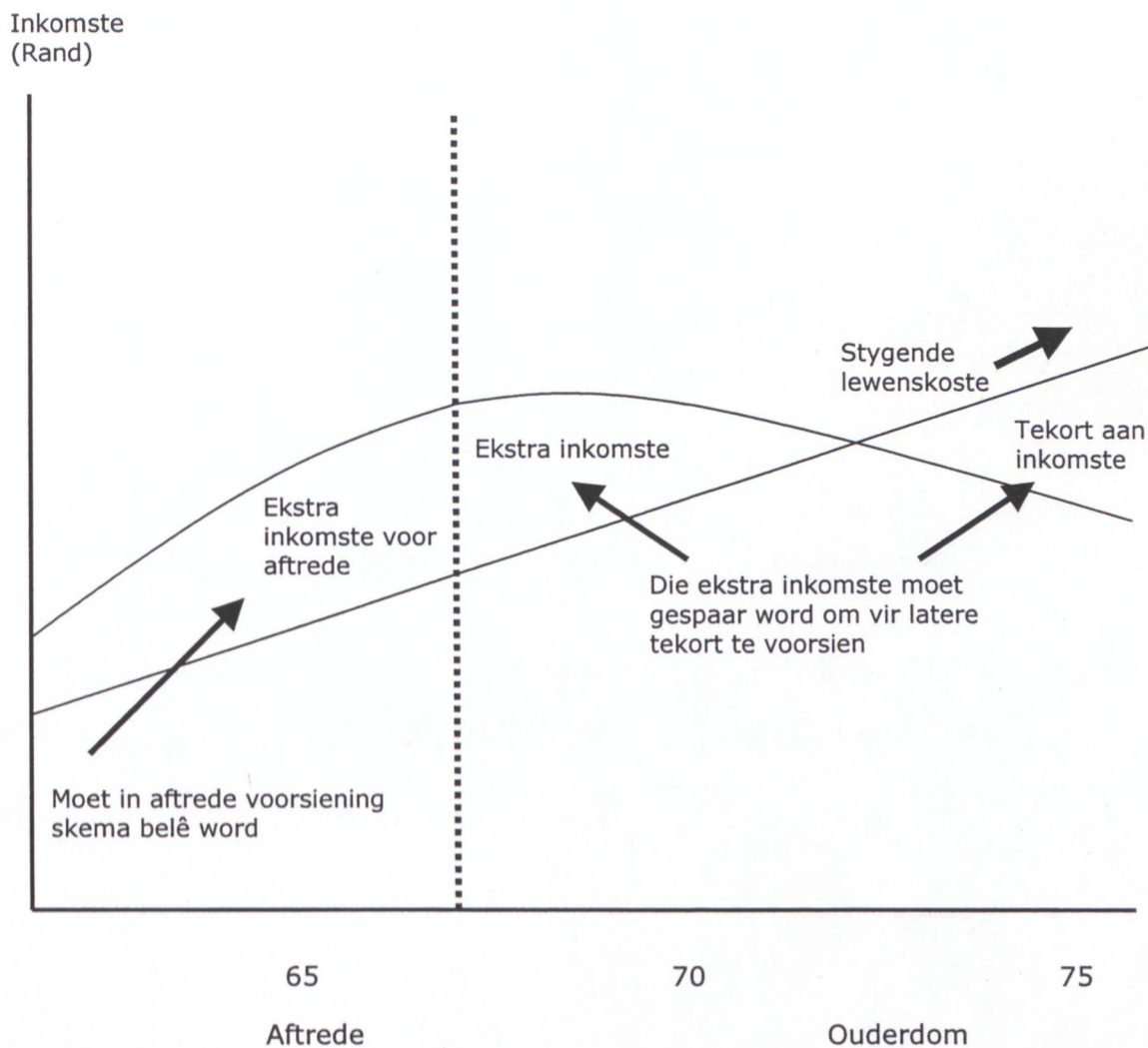
FINANSIËLE POSISIE VAN WERKENDE AMPTENARE BY AFTREDE



Bron: Individuele Aftrede; Ou Mutual, 1997: 1

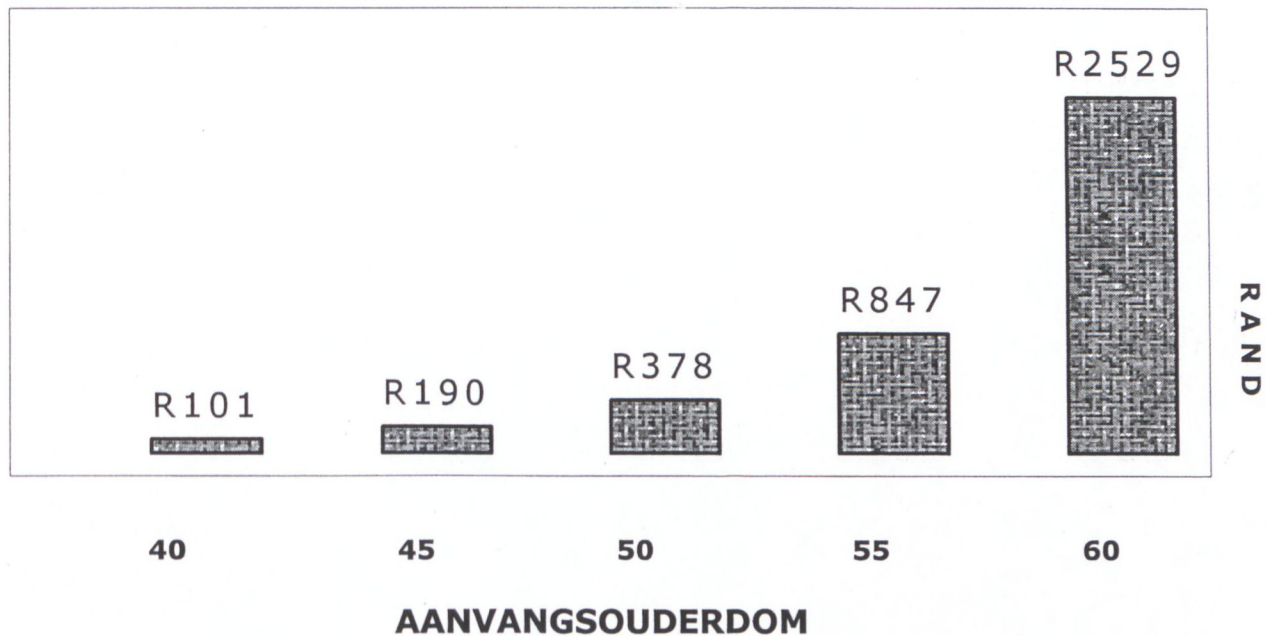
AANDUIDING VAN HOE DIE AANVANKLIKE EKSTRA INKOMSTE NA AFTREDE LATER TEKORTE MOET AANVUL

U finansiële beplanning vir aftrede kan só voorgestel word:



Bron: Jordaan & Heystek, 1993: 141

AANVULLENDE MAANDELIKSE BELEGGING



(Aanname van 'n 14% groei/jaar)

KAAPSE TECHNIKON

DIE VOORBEREIDING TOT AFTREEBEPLANNING BINNE PLAASLIKE OWERHEDE

NAVORSER : MNR HUGO BRAND

STUDIELEIER : PROF A SLABBERT

VRAELYS

Hierdie vraelys het geen regte of verkeerde antwoord nie – inligting waarin die navorsers geïnteresseerd is, is om die Sukses van Voorbereiding tot Aftreebeplanning binne Plaaslike Owerhede te bepaal.

U INLIGTING SAL STRENG VERTROULIK HANTEER WORD!

REAGEER ASSEBLIEF OP AL DIE VRAE !

INSTRUKSIES: Vul u antwoord(e) in OF merk toepaslike blokkie met 'n (X) langs elke vraag.

AFDELING 1 : ALGEMEEN

		Kantoorgebruik			
		1	2	3	4
1.1	Noem die Plaaslike Owerheid waar u werksaam is / waar u werksaam was? (X)				
	1 Munisipaliteit				
	2 Afdelingsraad				
	3 Streekdiensteraad				
	4 Plaaslike Oorgangsraad				
	5 Distrikraad				
	6 Plaaslike Raad				
1.2	Hoe lank is/was u werksaam by die betrokke Plaaslike Owerheid, soos genoem in vraag 1.1? (X)				
	1 0 - 5 JAAR				
	2 6 - 10 JAAR				
	3 11 - 15 JAAR				
	4 16 - 20 JAAR				
	5 21 - 25 JAAR				
	6 26 - 30 JAAR				
	7 31 JAAR en langer				
1.3	Geslag (X)				
	1 MANLIK				
	2 VROULIK				

Kantoorgebruik

1 2 3 4

1.4	Huwelikstatus	(X)		4	
		1	Getroud		
		2	Ongetroud		
		3	Weduwee		
4	Wewenaar				

1.5	Ouderdom	(X)		5	
		1	Jonger as 45		
		2	45 - 49		
		3	50 - 54		
		4	55 - 59		
		5	60 - 64		
		6	65 - 70		
7	Ouer				

1.6	In watter departement is/was u werksaam by die Plaaslike Owerheid genoem in Vraag 1.1?	(X)		6	
		1	Administrasie		
		2	Finansies		
		3	Paaië		
		4	Gesondheid		
		5	Watervoorsiening		
6	Ander				

1.7	Watter pos bekleë u tans/het u bekleë?	(X)		7	
		1	Administrasie		
		2	Ambag / Operateur		
		3	Behuising		
		4	Beskermingsdienste		
		5	Ambulansdienste		
		6	Brandweerdienste		
		7	Wetstoepassing		
		8	Verkeersdienste		
		9	Boubeheer		
		10	Dataverwerking		
		11	Gesondheidsdienste		
		12	Ingenieurs		
		13	Stadsbeplanning		
		14	Waterversorging		
		15	Stadstesourier		
		16	Parke en Rekreasie		
17	Ander : (Spesifiseer)				

Kantoorgebruik

1 2 3 4

1.8 Watter postitel sal die taak wat u verrig/verrig het, die beste beskryf?

8

1.9 Oor watter akademiese kwalifikasies beskik u?

(X)

9

1	Standerd 5 en laer	
2	Standerd 6 tot 9	
3	Matriek	
4	Univ./Tech. Gedeeltelik voltooi	
5	Univ.graad/Diploma voltooi	
6	Tegn. Kollege gedeeltelik voltooi	
7	Tegn. Kollege Dip/Sert voltooi	
8	Ander : (Spesifiseer)	

1.10 In watter geografiese streek is/was u werksaam voor/na aftrede?

(X)

10

1	Wynland	
2	Overberg	
3	Weskus	
4	Suid-Kaap	
5	Breërivier	
6	Sentraal-Karoo	
7	Klein-Karoo	
8	Ander : (Spesifiseer)	

1.11 Het u enige afhanklike kinders?

(X)

11

1	JA	
2	NEE	

1.12 Indien JA geantwoord by vraag 1.11, hoeveel afhanklike kinders het u?

(X)

12

1	1 kind	
2	2 kinders	
3	3 kinders	
4	4 kinders	
5	5 kinders	
6	meer as 5 kinders	

Kantoorgebruik

1 2 3 4

1.13 Indien u afhanklike kinders het, in watter vorm is hulle huidiglik van u afhanklik? (X)

1	Skool		13
2	Tersiêre Studies		
3	Onderhoud		
4	Ander		

1.14 U bruto jaarlikse salaris na beraming tydens laaste diensjaar/huidiglik? (X)

1	R40 000 - R45 000		14
2	R45 001 - R50 000		
3	R50 001 - R55 000		
4	R55 001 - R60 000		
5	R60 001 - R65 000		
6	R65 001 - R70 000		
7	R70 001 - R75 000		
8	R75 001 - R80 000		
9	R80 001 - R85 000		
10	R85 001 - R90 000		
11	R90 000 - R >		

1.15 Gebaseer op die Bedingingsraad se gradering vir Plaaslike Owerhede, in watter gradering val u/het u Plaaslike Owerheid waar u werksaam was geval?

1	Graad 1 Plaaslike Owerheid		15
2	Graad 2 Plaaslike Owerheid		
3	Graad 3 Plaaslike Owerheid		
4	Graad 4 Plaaslike Owerheid		
5	Graad 5 Plaaslike Owerheid		
6	Graad 6 Plaaslike Owerheid		
7	Graad 7 Plaaslike Owerheid		
8	Graad 8 Plaaslike Owerheid		
9	Graad 9 Plaaslike Owerheid		
10	Hoër as Graad 9		

AFDELING 2 : VOORBEREIDING

- 2.1 Indien u nog nie afgetree het nie, het u al voorberei vir aftrede? (X) 16
- Indien u reeds afgetree het, het u voorberei vir aftrede?
- | | | |
|---|-----|--|
| 1 | JA | |
| 2 | NEE | |
- 2.2 Wat is/was u gevoel in hierdie voorbereidingsproses? (X) 17
- | | | |
|---|-----------|--|
| 1 | Opgewonde | |
| 2 | Tevrede | |
| 3 | Onseker | |
| 4 | Bang | |
| 5 | Ander : | |
- 2.3 Het u tydens u werksloopbaan by Plaaslike Owerhede enige mate van voorbereiding/toeligting rakende aftrede ontvang? (X) 18
- | | | |
|---|-----|--|
| 1 | JA | |
| 2 | NEE | |
- 2.4 Indien JA geantwoord by vraag 2.3, spesifiseer deur wie u toegelig is? (X) 19
- | | | |
|---|-------------------|--|
| 1 | Makelaar | |
| 2 | Versekeringsagent | |
| 3 | Bankbestuurder | |
| 4 | Personeelbeampste | |
| 5 | Departementsshoof | |
| 6 | Toesighouer | |
| 7 | Familie | |
| 8 | Ander : | |
- 2.5 Gegewe u huidige/verwagte situasie, sou u sê dat u vroegtydig vir u aftrede voorberei het? (X) 20
- | | | |
|---|-----|--|
| 1 | JA | |
| 2 | NEE | |
- 2.6 Indien JA of NEE geantwoord by vraag 2.5, motiveer? 21
- _____
- _____
- _____
- _____

Kantoorgebruik

1 2 3 4

2.14 Hoe bring u/beplan u om u tyd ná/tydens aftrede deur te bring? (X)

1	Stokperdjies		29
2	Kuier by familie		
3	Reis/Vakansie		
4	Sport		
5	Sit by huis		
6	Stap		
7	Kyk TV		
8	Mediteer		
9	Ander		

2.15 Beplan/het u vir uself duidelike doelwitte gestel in terme van vryetydsbesteding vóór en ná aftrede? (X)

1	JA		30
2	NEE		

2.16 Indien JA geantwoord by vraag 2.15, spesifiseer?

31

2.17 In watter van die volgende wonings is u gevestig/beplan u om uself te vestig vir aftrede? (X)

1	Eie huis		32
2	Huurhuis		
3	Woonstel		
4	Familie		
5	Vriende		
6	Aftree-Oord		
7	Tehuis		
8	Ander		

2.18 Is die woning genoem in vraag 2.17, binne loopafstand van die volgende? (X)

1	Openbare vervoer		33
2	Kerk		
3	Winkels		
4	Apteek		
5	Biblioteek		
6	Dokter		
7	Ontspanningsgeriewe		

Kantoorgebruik

1 2 3 4

2.19 Is u aftreetuiste bereikbaar vir kinders, familie en vriende?

(X)

1	JA		34
2	NEE		

2.20 Sal u/voel u veilig in u aftreetuiste?

(X)

1	JA		35
2	NEE		

2.21 Indien NEE geantwoord by vraag 2.20, gee redes?

36

AFDELING 3 : AFTREEBEPLANNING

3.1 Op watter ouderdom het u afgetree/beplan u om af te tree?

(X)

1	Ouderdom 50 - 54		37
2	Ouderdom 55 - 57		
3	Ouderdom 58 - 60		
4	Ouderdom 61 - 63		
5	Ouderdom 64 - 65		
6	Ouderdom 66 en ouer		

3.2 Watter jaartal beplan u om af te tree/het u afgetree?

(X)

1	1994		38
2	1995		
3	1996		
4	1997		
5	1998		
6	1999		
7	2000		
8	2001		
9	2002		
10	2003		
11	2004		

Kantoorgebruik

		1	2	3	4
3.3	Dink u, u sal dieselfde lewensstandaard handhaaf na aftrede / Handhaaf u dieselfde lewensstandaard na aftrede? (X)	1	Glad nie		
		2	Min of Meer		
		3	Beslis		
		4	Baie Beslis		
		5	Onseker		
					39
3.4	Sal u/het u ná aftrede 'n alternatiewe werk gesoek? (X)	1	JA		
		2	NEE		
					40
3.5	Sal u/het u ná aftrede 'n alternatiewe werk aanvaar? (X)	1	JA		
		2	NEE		
					41
3.6	Indien JA geantwoord by vraag 3.5, spesifiseer die aard van die werk? (X)	1	Voltyds		
		2	Deeltyds		
		3	Toesighoudend		
		4	Bestuurder		
		5	Eie besigheid		
		6	Vennoot		
		7	Ander		
					42
3.7	Indien wel sal/is u finansiële afhanklik van hierdie ekstra inkomste genoem in vraag 3.6? (X)	1	Onafhanklik		
		2	Afhanklik		
					43
3.8	Sal/het u tydens u werkloopbaan 'n testament beplan? (X)	1	JA		
		2	NEE		
					44
3.9	Is/was u 'n lid van 'n mediese hulpfonds? (X)	1	JA		
		2	NEE		
					45

**WESKUS DISTRIKRAAD
WEST COAST DISTRICT COUNCIL**

Rig alle korrespondensie aan :
Address all correspondence to :

HOOF-UITVOERENDE BEAMPTE
CHIEF-EXECUTIVE OFFICER

Navrae / Enquiries : **Mnr H Brand**



Posbus 242
MOORREESBURG 7310

Telefoon (0264) 3-3280
Fax Nr. (0264) 3-2712

2 Februarie 1998

Navorsing oor Aftreebeplanning

Geagte Meneer

Die Weskus Distrikkraad is tans besig met 'n ondersoek en 'n opname oor alle afgetrede en toekomstige aftredes by Distrikrade binne die Wes-Kaapstreek.

Die doel van hierdie navorsing is om inligting in te win rakende aftreebeplanning by Distrikrade. U insette sal Distrikrade in staat stel om tendense te bepaal van huidige asook afgetrede amptenare se behoeftes, ten einde moontlike oplossings en verbeterings aan te bring om die sukses van aftreebeplanning te verhoog.

U naam is getrek volgens 'n statistiese steekproef en gevolglik is u deelname noodsaaklik vir hierdie navorsing. Alle antwoorde sal konfidensieel hanteer word en gekombineer word met ander respondente van Distrikrade binne die Wes-Kaapstreek.

Indien u sou belangstel om die finale verslag van die gemelde ondersoek te verkry, verskaf u naam en adres onder aan die vraelys.

Geliewe 'n tydjie af te knyp om die vraelys te voltooi. Voltooide vraelyste moet so spoedig moontlik (sluitingsdatum 20 Maart 1998) aan hierdie kantoor terug versend word deur gebruik te maak van die gefrankeerde koevert soos hierby ingesluit.

U samewerking en bystand in hierdie verband word hoog op prys gestel.

Vriendelike groete

.....
W P RABBETS : HOOF-UITVOERENDE BEAMPTE

