

Vorbereiding vir aftrede:
'n
Bedryfsmaatskaplikewerkondersoek

deur

Mariëta Myburgh

Voorgelê ter vervulling van die vereistes vir die
graad

Magister Artium in Maatskaplike Werk

in die

Fakulteit Lettere en Wysbegeerte

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

1999

Erkennings

Ek wil graag die volgende mense bedank wat daartoe bygedra het om my verhandeling 'n sukses te maak.

My man, Gawie, vir sy voortdurende ondersteuning, bystand en aanmoediging. My vader vir sy onderskraging en insette met die proefleeswerk. My moeder, skoonmoeder en suster vir hulle belangstelling. Lettie Joubert vir haar hulp met die tikwerk en Christo Brits vir sy leiding met die empiriese ondersoek. Ingrid Strassburg vir haar toewyding en harde werk met die versorging van die finale produk. My kollegas vir die invul van die vraelyste en Prof. L.S. Terblanche, my studieleier.

Opsomming

Werk speel 'n baie belangrike rol in die lewe van die moderne mens wat toenemend aan al meer eise blootgestel word. Dit is nie alleen 'n bron van inkomste nie, maar 'n selfverwesenlikingsmedium en 'n plek waar erkenning, selfrespek en assosiasie verkry kan word.

Werk skep 'n lewenspatroon en gee rigting aan die lewe. Aftrede van werk beteken 'n onbekende situasie waarin die lewensomstandighede gaan verander en waar die afgetredene veral met baie ongestruktureerde tyd op hande sit. Aftrede is 'n proses wat in fases plaasvind en waarvan die sukses of mislukking afhang van die voorbereiding of beplanning, die gebeurtenis self en die aanpassing daarna. Die aanpassing word ook beïnvloed deur aspekte soos finansies, gesondheid, persoonlikheid en houding om maar 'n paar te noem.

Dit is telkens duidelik dat veral die voorbereiding of beplanning vir aftrede krities is. Die bedryfsmaatskaplike werker is 'n belangrike vennoot vir die werkgewer om Voorbereiding vir Aftrede-programme te ontwerp en aan te bied vir werknemers. Die fokus van die program is voorkomend van aard, met ander woorde dit is gerig op die hantering van potensiële probleme en behels emosionele en praktiese aspekte. Die doel is die voorkoming van 'n ongelukkige aftrede deur middel van die ontwikkeling van strategieë en die oorweging van alternatiewe.

Die Voorbereiding vir Aftrede-program word vandag aangebied in die konteks waar 'n meer positiewe houding openbaar word jeens die ouer werknemer en werknemers dikwels verskeie opsies het ten opsigte van die wyse waarop hulle aftree. Ouer werknemers en bejaardes blyk ook 'n groter krag te wees om mee rekening te hou.

Die doel van die studie is om op 'n wetenskaplike wyse te evalueer tot watter mate werknemers voorberei vir aftrede en die aard en omvang van die behoefte aan die Voorbereiding vir Aftrede-program te omlin. Die navorser wil met ander woorde bepaal tot watter mate individue self beplan vir hulle aftrede en tot watter mate die program daarin kan slaag om stadig maar seker, die persone wat gaan aftree te rig tot die bewustheid, houding en

aksieplanne wat hulle gaan nodig hê om nie net die moontlike trauma van aftrede te oorleef nie, maar dit te geniet. Die navorser wil ook riglyne vir die hantering van die Voorbereiding vir Aftrede-program daarstel.

Die slotsom waartoe gekom is in die studie is dat ouer werknemers wel aktief vir hulle aftrede voorberei maar nie voldoende voorberei nie. Daar is dan ook 'n sterker behoefte aan leiding deur middel van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program hoe nader aan aftrede die werknemer is. Die aspekte waarvoor werknemers besonder oningelig is en waarvoor hulle dan inligting tydens die program moet ontvang, blyk gesondheid, versorgingsdienste en boedelbelasting te wees. Die mees kritiese aspek in aftreebeplanning volgens die respondente blyk finansiële beplanning te wees.

Lys van Tien Sleuteltermes

-
1. Aftrede
 2. Bedryfsmaatskaplike werk
 3. Afgetredene
 4. Werknemer
 5. Bedryfsmaatskaplike werker
 6. Aanpassing
 7. Veranderinge
 8. Proses
 9. Beplanning
 10. Voorbereiding vir Aftrede-program

Summary

Work plays an important role in the life of modern man who is being exposed to more and more demands on a daily basis. Work is not only a source of income but also a vehicle for selfactualisation. It is also a place where recognition, self-respect and association can be found. Work creates a pattern of life and gives direction to one's life. Retirement from work means an unknown situation where the life circumstances will change and where the retiree will find himself with a huge amount of spare time on hand. Retirement is a process that takes place in phases and where the success or failure of the experience depends on the preparation or planning, the event itself and the adjustment thereafter. The adjustment is also influenced by factors such as finances, health, personality and attitude to name but a few. Time after time it is clear that preparation or planning for retirement is crucial. The occupational social worker is an important partner to the employer in the design, planning, organising and presentation of Preparation for retirement programs to employees.

The focus of the Preparation for retirement program is preventative in nature, in other words it is aimed at dealing with potential problems and involves emotional and practical aspects. The purpose is to ensure a happy retirement through the development of strategies and the consideration of alternatives. Today the Preparation for retirement program is presented in an environment where a more positive attitude is displayed towards the older worker and where employees have several options with regard to the way in which they will retire. Older workers and the aged seem to be a force that can no longer be ignored.

The purpose of the study is to evaluate in a scientific way, to what extent employees are prepared for their retirement and to outline the nature and extent of the need for a Preparation for retirement program. In other words the researcher wants to establish to what extent individuals plan for their retirement and whether the program can assist to focus retirees to an awareness, attitude and action plans necessary to not only avoid trauma in retirement but to enjoy it.

The researcher is also proposing some guidelines for the management of the Preparation for retirement program.

The conclusion of the study is that older employees actively prepare for their retirement though their preparation is not adequate enough. The closer an employee gets to retirement the stronger the need for guidance via a Preparation for retirement program. The aspects that employees are particular uninformed about and need information on are health, health care services and tax on wills and estates. The most critical aspect in retirement planning according to the respondents is financial planning.

List of Ten Key Concepts

-
1. Retirement
 2. Occupational social work
 3. Retiree
 4. Employee
 5. Occupational social worker
 6. Adjustment
 7. Changes
 8. Process
 9. Planning
 10. Preparation for retirement program

Inhoudsopgawe

	Bladsy No
Lys van figure	24 - 25
Lys van tabelle	26 - 28
Hoofstuk 1: Inleiding en algemene oriëntasie	29
1. Motivering van die onderwerp	30 - 32
2. Probleemformulering	33 - 36
3. Doel van die studie	36
4. Hipotese vir die studie	36
5. Navorsingsmetodologie	37
5.1 Soort navorsing	37
5.2 Navorsingsontwerp	37 - 38
5.3 Navorsingsprosedure	39
5.4 Werkswyse	39
5.4.1 Literatuurstudie	39 - 40
5.4.2 Ervaring van kenners	40
5.4.3 Toetsing van die vraelys	41
5.5 Omskrywing van universum, afbakening van steekproef en wyse van steekproefneming	41
5.5.1 Universum	41
5.5.2 Afbakening van die steekproef	41 - 42
5.5.3 Wyse van steekproefneming	42 - 43
6. Definisie van hoofkonsepte	44
6.1 Aftrede	44 - 45
7. Verloop van die studie	45 - 46
Hoofstuk 2: Bedryfsmaatskaplike werk in die 1980's en 1990's: 'n Oorsig	47
1. Inleiding	48 - 49
2. Definisie van bedryfsmaatskaplike werk	49 - 51
3. Die plek van werk in 'n mens se totale funksionering	52

4.	Die behoefte aan bedryfsmaatskaplike werk en die faktore wat dit bevorder	53 - 57
5.	Die ontwikkeling van bedryfsmaatskaplike werk in Suid-Afrika	58
5.1	Inleiding	58
5.2	Die Suid-Afrikaanse situasie	58 - 62
6.	Die doel en aard van bedryfsmaatskaplike werk	62
6.1	Doel van bedryfsmaatskaplike werk	62 - 64
6.2	Aard van bedryfsmaatskaplike dienslewering	64 - 68
6.3	Organisatoriese intervensies	68
6.4	Die Werknemerhulpprogram	69
6.4.1	Definisie van die Werknemerhulpprogram (WHP)	69
6.4.2	Kernaspekte van die WHP	69 - 71
6.4.3	Raakpunte tussen die WHP en Bedryfsmaatskaplike werk	72 - 73
6.5	Ander programme	73
7.	Die toekoms van bedryfsmaatskaplike werk	73 - 75
8.	Samevatting	75
Hoofstuk 3: Aftrede as verskynsel: 'n Literatuur oorsig		76
1.	Inleiding	77 - 78
2.	Die ouer werknemer	78
2.1	Inleiding	78 - 79
2.1.1	Die koste verbonde aan ouer werknemers	79 - 80
2.1.2	Die vermoëns van die ouer werknemer	80
2.1.3	Die aanpasbaarheid van ouer werknemers	80 - 81
2.1.4	Die vergoeding van die ouer werknemer	81
2.1.5	Die aanleer van vaardighede en die ouer werknemer	81
2.1.6	Die implikasie van diskriminasie jeens die ouer werknemer en die hantering daarvan	82 - 83
2.1.7	Die veranderende houding jeens die ouer werknemer	83
2.1.7.1	Inleiding	83 - 84
2.1.7.2	Die waarde van die ouer werknemer	84
2.1.7.3	Samevatting	84
3.	Aftrede en die ouer werknemer	84

3.1	Inleiding	84 - 86
3.2	Gedwonge aftrede	86
3.2.1	Huidige tendense	86 - 87
3.2.2	Voordele van gedwonge aftrede	87 - 89
3.2.3	Nadele van gedwonge aftrede	89 - 91
3.3	Vroeë aftrede	91
3.3.1	Werkgewer se siening	92
3.3.2	Nadele van vroeë aftrede	92 - 93
3.3.3	Werknemer se siening	93 - 94
3.4	Vrywillige aftrede	94 - 95
3.5	Buigbare aftreebeleid	95 - 96
3.5.1	Kriterium vir die buigbare aftreebeleid	96 - 98
3.5.2	Voordele van die buigbare aftreebeleid	98
3.6	Geleidelike of gefaseerde aftrede	99 - 100
3.7	Samevatting	100
4.	Aftrede as verskynsel in die moderne samelewing	101
4.1	Inleiding	101
4.2	Die pre-industriële periode	101 - 102
4.3	Die landbougemeenskap	102
4.4	Industrialisasie	103
4.4.1	Veranderinge as gevolg van industrialisasie	103 - 104
4.4.2	Die invloed van industrialisasie op die individu	104 - 105
4.4.3	Ander invloede van industrialisasie	105 - 106
5.	Tendense ten opsigte van aftrede	107
5.1	Die groeiende groep bejaardes	107 - 109
5.2	Die toenemende belangrikheid van bejaardheid	109 - 110
5.3	'n Verbeterde lewenstandaard vir bejaardes	110 - 112
5.4	Die gemiddelde ouderdom vir aftrede	112
5.5	Afgetrede persone word jonger	112 - 113
6.	Samevatting	114
	Hoofstuk 4: Faktore wat die oorgang van werk na aftrede beïnvloed: 'n literatuur-oorsig	115
1.	Aanpassing by aftrede	116
1.1	Die betekenis van werk	116 - 119
1.2	Veranderinge na aftrede	119

1.2.1	Die belangrikste veranderinge na aftrede	119 - 122
1.2.1.1	Winste van aftrede	122 - 123
1.2.1.2	Verliese met aftrede	123
1.3	Aanpassing	124 - 128
2.	Faktore wat die aanpassing by aftrede beïnvloed	128 - 131
2.1	Finansies	132 - 134
2.2	Behuising	135 - 139
2.3	Vryetydsbesteding	139 - 140
2.3.1	Kriteria vir vryetydsaktiwiteite	140 - 141
2.3.2	Voordele van vryetydsaktiwiteite	141 - 144
2.4	Man-vrou verhouding	144 - 147
2.5	Gesondheid	148 - 150
2.6	Aftreebeplanning	150 - 151
2.7	Houding van die persoon	151 - 154
2.8	Vriende	154 - 155
2.9	Persoonlikheid	155 - 158
2.10	Mate waartoe aan behoeftes voldoen word	159 - 162
2.11	Stereotipes	162 - 166
3.	Die aftreeproses	166 - 168
3.1	Fase 1: Voor aftrede "Ver fase"	168 - 169
3.2	"Naby fase"	169 - 170
3.3	Fase 2: Wittebrood	170 - 171
3.4	Fase 3: Ontnugtering ("Disenchantment")	171 - 172
3.5	Fase 4: Heroriëntasie	172 - 173
3.6	Fase 5: Stabiliteit	173 - 174
3.7	Fase 6: Terminasie	174
3.8	Samevatting	174 - 175
Hoofstuk 5: 'n Voorbereiding vir Aftrede-program		176
1.	Die verlede, hede en toekoms van die Voorbereiding vir Aftrede-program	177 - 181
2.	Die ontwerp van 'n omvattende program	182
2.1	Die behoefte aan die program	182 - 183
2.2	Die doel van die program	183 - 185
2.3	Die waarde van die program	185
2.3.1	Inleiding	185
2.3.2	Waarde vir die breër gemeenskap	185

2.3.3	Waarde vir die werkgewer	186 - 187
2.3.4	Waarde vir die werknemer	187 - 189
2.3.5	Samevatting ten opsigte van die waarde van die program	189
2.4	Kenmerke van die program	190 - 194
2.5	Die hantering en aanbieding van die program	194
2.5.1	Inleiding	194 - 195
2.5.2	Belangrike aspekte in die hantering en aanbieding van die program	195
2.5.2.1	Deelnemers	195
2.5.2.2	Onderwerpe	195 - 200
2.5.2.3	Aanbieders	200
2.5.2.4	Samevatting	200
2.6	Die inhoud van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program	201 - 202
2.6.1	Finansiële beplanning	202
2.6.2	Regsbeplanning	203
2.6.3	Behuising	203
2.6.4	Sielkunde van aftrede; ook genoem maatskaplike voorbereiding	203
2.6.5	Gesondheid	204
2.6.6	Vryetydsbesteding	204 - 205
3.	Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker in die Voorbereiding vir Aftrede-program	205
3.1	Inleiding	205
3.2	Bedryfsmaatskaplike werk en voorbereiding vir aftrede	205 - 206
3.3	Die rol wat die bedryfsmaatskaplike werker speel	207
3.3.1	Gevallewerk	207 - 208
3.3.2	Groepwerk	208 - 210
3.3.3	Gemeenskapswerk	210
3.3.3.1	Inleiding	210 - 211
3.3.3.2	Rolle van die gemeenskapswerker	211
3.3.3.2.1	Vakkundige deskundige	211 - 212
3.3.3.2.2	Gids	212
3.3.3.2.3	Advokaat	213
3.3.3.2.4	Organiseerder	213
3.3.3.2.5	Koördineerder	214
3.3.3.2.6	Navorsers	214
3.3.3.2.7	Opvoeder	214
3.3.3.2.8	Konsultant	215
3.3.3.2.9	Diensleweraar	215
3.3.3.2.10	Opleier	215

3.3.4	Navorsing	215
3.3.5	Nasorgdienste	216
4.	Samevatting	216
Hoofstuk 6: Onderzoek na die mate waartoe voorbereiding vir affrede plaasvind: 'n Empiriese studie		217
1.	Inleiding	218
2.	Beskrywing van die empiriese opname	218
2.1	Metode van data-insameling	218
2.2	Populasiegroep	218 - 219
3.	Bespreking van die empiriese resultate	220
3.1	Demografiese data	220
3.1.1	Geslag	220
3.1.2	Huwelikstatus	221 - 222
3.1.3	Ouderdom	222 - 223
3.1.4	Diensjare in Telkom	223
3.1.5	Postitel	224 - 225
3.1.6	Posvlak	225 - 226
3.2	Aftreebeplanning	226
3.2.1	Beplande aftree-ouderdom	226 - 227
3.2.2	Lidmaatskap van fondse	227 - 228
3.2.3	Inspraak met betrekking tot die ouderdom vir affrede	229
3.2.4	Inspraak verlang in die aftreebeleid	229 - 230
3.2.5	Beplanning vir affrede	231
3.2.6	Beplanning vir affrede en die aspekte wat aandag behoort te geniet	231 - 232
3.2.7	Eie voorbereiding vir affrede	233
3.2.8	Telkom bystand met aftreebeplanning	234 - 236
3.2.9	Aksies onderneem ter voorbereiding vir affrede	236 - 237
3.2.10	Deelname aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program	237 - 238
3.2.11	Tydperk vir die Voorbereiding vir Aftrede-program	238 - 240
3.2.12	Die onderwerpe van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program	240 - 241
3.3	Behuising	241
3.3.1	Voorsiening met betrekking tot verblyf na affrede	241
3.3.2	Verblyf na affrede	242 - 243
3.3.3	Beplanning vir verblyf weens fisiese verswakking	244
3.3.4	Inligting oor behuisingsopsies by fisiese verswakking	245

3.4	Gesondheid	246
3.4.1	Inligting oor gesondheid	246
3.4.2	Veranderinge in fisiese gesondheid en aanpassing by aftrede	247
3.4.3	Bewustheid van die dienste vir fisiese versorging	248
3.4.4	Versorgingsdienste	248 - 249
3.5	Finansies	249
3.5.1	Finansiële posisie na aftrede	249 - 250
3.5.2	Addisionele stappe om finansiële voordele aan te vul	250
3.5.3	Stappe om pensioenvoordele aan te vul	251 - 252
3.5.4	Belegging van geld	252
3.6	Stokperdjies en belangstellings	253
3.6.1	Stokperdjies	253
3.6.2	Tyd spandeer aan stokperdjies	253 - 254
3.6.3	Aard van die belangrikste stokperdjies	254 - 255
3.6.4	Voortsetting van stokperdjies na aftrede	256
3.6.5	Aftrede en vryetyd	256 - 257
3.6.6	Konstruktiewe tydsbesteding na aftrede	257
3.7	Regsbeplanning	258
3.7.1	Die besit van 'n geldige testament	258
3.7.2	Kennis van wetgewing oor boedelbelasting	259
3.7.3	Inligting oor testamente en boedelbeplanning	260
3.8	Aanpassing na aftrede	260
3.8.1	Bekommernis (stres) by die gedagte aan aftrede	260 - 261
3.8.2	Bron van bekommernisse en stres	261 - 262
3.8.3	Probleme met aanpassing na aftrede	262 - 263
3.8.4	Aspekte waarmee probleme ondervind kan word na aftrede	264
3.8.4.1	Finansies	264 - 265
3.8.4.2	Gesondheid	265
3.8.4.3	Die betekenis van werk	265 - 266
3.8.4.4	Vryetydsbesteding	266
3.8.4.5	Man-vrou verhouding	266
3.8.4.6	Behuising	266
3.8.4.7	Stereotipes	266 - 267
3.9	Sekuriteit en veiligheid	267
3.9.1	Veiligheid na aftrede	267 - 268
3.9.2	Maatreëls vir selfbeveiliging	268 - 269

4.	Samevatting	269
	Hoofstuk 7: Gevolgtrekkings en aanbevelings	270
1.	Inleiding	271
2.	Gevolgtrekkings en aanbevelings	271
2.1	Gesondheid	271
2.1.1	Gevolgtrekking	271
2.1.2	Aanbeveling	271
2.2	Beskikbare dienste vir fisiese versorging	272
2.2.1	Gevolgtrekking	272
2.2.2	Aanbeveling	272
2.3	Aanbieding van die Voorbereiding vir Aftrede-program	272
2.3.1	Gevolgtrekking	272
2.3.2	Aanbeveling	272
2.4	Testamente en boedelbelasting	273
2.4.1	Gevolgtrekking	273
2.4.2	Aanbeveling	273
2.5	Finansiële beplanning	273
2.5.1	Gevolgtrekking	273
2.5.2	Aanbeveling	273
2.6	Aspekte van belang tydens aftreebeplanning	274
2.6.1	Gevolgtrekking	274
2.6.2	Aanbeveling	274
2.7	Verwagte probleme na aftrede	274
2.7.1	Gevolgtrekking	274 - 275
2.7.2	Aanbeveling	275
2.8	Hipotese 1	275
2.8.1	Gevolgtrekking	275 - 276
2.8.2	Aanbeveling	276
2.9	Hipotese 2	276
2.9.1	Gevolgtrekking	276 - 277

2.9.2	Aanbeveling	277
2.10	Hipotese 3	277
2.10.1	Gevolgtrekking	277 - 278
2.10.2	Aanbeveling	278
3.	Samevatting	278
	Bibliografie	279 - 285
	Bylaes	286 - 313

Lys van figure

Figuur Nommer	Figuur Titel	Bladsy nommer
1	Huwelikstatus van respondente	221
2	Aantal jare diens in Telkom	223
3	Lidmaatskap van Fondse	227
4	Telkom bystand met aftreebeplanning	234
5	Die waarde van deelname aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program en die houding jeens aftrede	237
6	Verblyf na aftrede	242
7	Beplanning vir verblyf weens fisiese verswakking	244
8	Die beskikbaarheid van inligting oor gesondheid	246
9	Taksering van finansiële posisie na aftrede	249
10	Stappe om pensioenvoordele aan te vul	251
11	Aftrede lei tot meer vrye tyd	256
12	Kennis van wetgewing oor boedelbelasting	259
13	Bekommernis by die gedagte aan aftrede	260
14	Bekommernis oor veiligheid na aftrede	267

Lys van Tabelle

Tabel Nommer	Titel van tabel	Bladsy nommer
1	Geslag	220
2	Ouderdomsverspreiding	222
3	Postitel	224
4	Posvlak	225
5	Beplande aftree-ouderdom	226
6	Genoegsame inspraak in aftree-ouderdom	229
7	Die noodsaaklikheid van beplanning vir aftrede	231
8	Beplanning vir aftrede en die aspekte wat aandag behoort te geniet	231
9	Die aspekte wat aandag geniet in die eie voorbereiding vir aftrede	233
10	Aksies onderneem ter voorbereiding vir aftrede	236
11	Die aanbieding van die Voorbereiding vir Aftrede-program en dienstydperk	238
12	Onderwerpe wat deel vorm van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program	240
13	Voorsiening met betrekking tot verblyf na aftrede	241
14	Die invloed van veranderinge in fisiese gesondheid en aanpassing by aftrede	247
15	Bewustheid van die dienste vir fisiese versorging	248
16	Addisionele stappe om aftree-voordele aan te vul	250
17	Die belegging van geld en leiding	252
18	Die beoefening van stokperdjies	253
19	Tyd spandeer aan stokperdjies	253
20	Voortsetting van stokperdjies na aftrede	256
21	Die belangrikheid van konstruktiewe tydsbesteding	257
22	Die besit van 'n geldige testament	258
23	Probleme met aanpassing by nuwe lewensomstandighede na aftrede	262

24	Aspekte waarmee moontlik probleme ondervind kan word na aftrede	264
25	Maatreëls vir selfbeveiliging – huidig en na aftrede	268

Hoofstuk 1

Inleiding en algemene oriëntasie

1. Motivering van die onderwerp

Die navorser wil haar keuse van die spesifieke onderwerp graag aan die hand van die volgende redes motiveer:

- Die aanloop tot die keuse van die onderwerp spruit uit navorsing wat die navorser tydens haar honneurstudies in 1988 onderneem het. Die navorser het van 'n beskrywende ontwerp gebruik gemaak en ondersoek ingestel na die volgende:
 - die noodsaaklikheid van voorbereiding vir affrede;
 - of werknemers in diens van die Departement van Pos- en Telekommunikasiewese enigsins spontaan voorberei vir hul affrede; en
 - of persone in verskillende ouderdomsgroepe verskil ten opsigte van hul fokus in hul voorbereiding vir affrede.
 - Die navorser het met behulp van 'n vraelys die empiriese ondersoek onderneem en in die navorsingsverslag tot die volgende gevolgtrekkings gekom:
 - Voorbereiding vir affrede is noodsaaklik. 'n Program wat die aspek aanspreek sal beslis in 'n behoefte van die amptenare voorsien.
 - Werknemers berei wel spontaan vir hul affrede voor.
 - Die inligting wat vervat word in 'n Voorbereiding vir Affrede-program kan struktuur gee aan verdere selfbeplanning.

-
- Daar is verskille te bespeur tussen persone van verskillende ouderdomsgroepe wat betref die fokus van voorbereiding.
 - Gegewe die navorsingsbevindinge en- gevolgtrekkings het die navorser 'n program ontwikkel met 'n voorkomende fokus, wat spesifiek ten doel gehad het om werknemers meer bewus te maak van affrede as verskynsel en hul vir die realiteite daarvan voor te berei. Ongeveer sewentig persone vanaf die ouderdom van 45 tot 60 jaar is by die seminaar betrek, waartydens onderwerpe soos finansiële beplanning en vryetydsbesteding aangespreek is.
 - Die implementering van die program het hoogs suksesvol geblyk te wees. Amptenare (werknemers) het met behulp van 'n evalueringsvraelys 'n gemiddelde punt van 8,5 uit 10 aan die program toegeken ten opsigte van die effektiwiteit daarvan. Die werknemers het ook waardevolle terugvoer gegee, welke inligting die navorser gebruik het om die program verder te verfyn en af te rond.
 - 'n Verdere aspek wat vermelding verdien, is dat die Ingenieursvereniging van die Departement van Pos-en Telekommunikasiewese reeds in 1986 die Bedryfsmaatskaplike Dienste-afdeling versoek het om 'n program gefokus op voorbereiding vir affrede, te ontwikkel. Die bestuurslede van die Vereniging was en is steeds ten nouste betrokke by die evaluering van die program en moedig hulle lede aan om deel te neem aan die program.
 - Daar is 'n groot behoefte aan 'n Voorbereiding vir Affrede-program onder die ouderdomsgroep van veertig en meer jare. Die ouderdomsgroep is veel nader aan hulle affrede en die realiteite daarvan is 'n groter werklikheid. Die studie sal in die geval voldoen aan twee behoeftes.

Die eerste is om die realiteite van die persone wat gaan aftree onder oë te neem, wat sal meehelp in die verfyning van die Voorbereiding vir Aftrede-program ten einde met ontwikkelinge oor tyd heen tred te hou. Boonop sal die studie fokus op die behoeftes van die persone wat gaan aftree. Die navorser se kennis sal ook uitbrei, wat weer 'n bydrae tot die vakgebied sal lewer.

- 'n Bykomende beweegrede vir navorsing oor die onderwerp, spruit uit die navorser se betrokkenheid by die eertydse Lapa Munnik aftree-oord van die Departement van Pos- en Telekommunikasiewese. Afgetredenes verbaliseer dikwels gevoelens van eensaamheid, depressie en verveeldheid en moet dan deur middel van gevallewerk hulp ontvang. Veral die gades van afgetrede werknemers meld dat hulle sekere gebeure nooit voorsien het nie en dat voorbereiding vir aftrede hulle as egpaar sou gehelp het om die realiteite van aftrede onder oë te sien en daarvoor te beplan. Die navorser wil met haar studie bewys dat voorbereiding vir aftrede belangrik is, en effektief kan wees in die voorkoming van genoemde probleme.
- Ten slotte is daar volgens die navorser nog baie min navorsing in Suid-Afrika oor die onderwerp gedoen. Die navorser hoop om met hierdie studie verdere navorsing te stimuleer en hoop dat die studie ook die idee sal vestig dat Maatskaplike werk 'n professionele rol te speel het op veral 'n voorkomende vlak, in plaas van bloot remediërende werk.

2. Probleemformulering

Werk is vir baie jare 'n integrale deel van 'n mens se bestaan, en dikwels selfs die somtotaal van 'n persoon se identiteit. Dit bied onder meer 'n sekere status, sosiale kontak, finansiële sekuriteit en definieer baie van die rolle wat 'n mens daaglik moet vervul. Werk struktureer ook 'n persoon se tyd. Terwyl hy of sy werk, word sy lewe geregleer deur roetine en spertye, en dit opsigself gee 'n gevoel van rigting, sin en sekuriteit. Van Rensburg & Joubert (1992:12) meen in aansluiting hierby: "The workplace also creates the opportunity for achievement and self-actualization and it is here that we receive recognition and acknowledgment for our achievements and things we do well".

Die oorgang van die werkslewe na dié van 'n afgetredene word dikwels beskou as 'n komplekse en uiters belangrike oorgang in 'n persoon se lewe. Aftrede bring bepaalde realiteite mee en verandering verg noodwendig aanpassing. Die belangrikste hiervan is waarskynlik die feit dat die tydsbeheermeganisme van werk nie meer daar is nie. Die persoon se tyd is nou sy eie – ongestruktureerd - om daarmee te doen net wat hy wil. Aftrede, net soos ander lewensfases, is egter ook die begin van 'n "nuwe lewe" met unieke uitdagings en moontlikhede. Vanweë die feit dat 'n persoon se werk vir baie jare so 'n integrale deel van sy menswees was, skep die oorgang dikwels probleme. Ongelukkig kan aftrede vir 'n persoon 'n negatiewe ervaring wees.

Aftrede kan deur 'n persoon beleef word asof hy nou alles verloor. In 'n oogwink is sy identiteit verlore en is hy nie meer iets op grond van wat hy doen nie. Die sosiale aspek van die werksomgewing val weg. Aftrede bring ook 'n verandering in gesinsrolle en verantwoordelikhede mee. Geld is nie meer so volop soos voorheen nie. Lewensdoelwitte wat vroeër van kardinale belang was, is nou onbelangrik. Die traumatiese effek van die realiteit van aftrede is dan prominent in gevoelens van

apatie, eensaamheid, verveeldheid, hulpeloosheid en betekenisloosheid wat die afgetredene kan ervaar.

Aftrede hoef egter vir geen persoon 'n onaangename ervaring te wees nie, aangesien die realiteite van aftrede konstruktief hanteer kan word. Die essensiële aspekte ten opsigte van 'n persoon se ervaring van aftrede is volgens die navorser dié van beplanning en voorbereiding. Die rasionaal is dat, indien 'n persoon homself met die nodige kennis van dit wat op hom wag, bewapen, die nuwe fase in sy lewe met vertroue en hoopvolle verwagting binnegegaan kan word. Die oorgang van die werkende lewe na dié van 'n afgetredene is dan meer suksesvol en minder traumaties.

Die aspekte van beplanning en voorbereiding realiseer in die praktyk met 'n formele Voorbereiding vir Aftrede-program. So 'n program is in 1988 deur die Departement van Pos- en Telekommunikasiewese se Bedryfmaatskaplike Dienste ontwikkel en geïmplementeer. Die program is daarop gemik om persone emosioneel voor te berei vir aftrede. Dit is ontwerp om 'n geïntegreerde, goed gebalanseerde en omvattende program te wees. Die deelnemers aan die program (werknemers en hulle gades) word ook voorberei om in hulle huidige en toekomstige finansiële-, gesondheids-, geregtelike- en sosiale behoeftes te kan voorsien.

Die evaluering van die program het baie positiewe resultate getoon. Die program is vanaf 1988 tot en met 1994 met groot dryfkrag geïmplementeer. Die stigting van Telkom as 'n volwaardige maatskappy, gepaardgaande met 'n grootskaalse transformasieproses in die maatskappy en in Suid-Afrika, het egter daartoe gelei dat die program nie meer soveel prominensie geniet het nie. Die fokus van Bedryfmaatskaplike Dienste (nou Werknemerhulpdienste) het eerder verskuif na lewensvaardighede, toesighoueropleiding, Vigs en ander gesondheidverwante sensitering. Dit het 'n gaping in die dienste wat

die afdeling aanbied, gelaat en het talle werknemers die afdeling sedert 1994 op 'n individuele basis vir leiding ten opsigte van hulle aftreebeplanning genader.

Die kultuur van die maatskappy het ook heelwat verander sedert die ontwikkeling van die program. Die klem is op wins, waagmoed, produktiwiteit, markpenetrasie, kliëntediens, kompetisie en 'n openheid vir verandering eerder as burokrasie, die werksplek as 'n "familie", lang en getroue diens en status. Die kultuurverandering het die sekuriteit en magsbasis van baie ouer werknemers ontnem. Gevolglik was daar sedert 1994 'n eksodus van werknemers ouer as sestig jaar en selfs werknemers van vyftig jaar het 'n vroeë aftrede-opsie uitgeoefen.

Die werknemers het nie altyd die nodige leiding ontvang ten opsigte van hulle beplanning vir aftrede nie, en moes sommiges na hulle aftrede deur middel van gevallewerk hulp en leiding ontvang.

In 1996 het die afdeling Werknemershulpdienste ook 'n opname na die effektiwiteit van die dienste van die afdeling en die behoeftes van die respondente oftewel 'n deursnit werknemers gedoen.

Die opname het getoon dat 80% van die respondente die waarde van die afdeling insien, maar meen dat daar gapings in die dienslewering is. Die Voorbereiding vir Aftrede-program is aangedui as 'n diens wat weer verskaf behoort te word.

Dit is dus vir die navorser duidelik dat die behoefte aan so 'n program selfs in 'n veranderde kultuur steeds bestaan. Sy is egter van mening dat werknemers weens die transformasieproses in die land en die maatskappy in 'n ander konteks aftree as in 1988, alhoewel die generiese aspekte dieselfde bly. Dit is daarom na haar mening noodsaaklik om deur middel van 'n wetenskaplike studie te bepaal tot watter mate werknemers wel vir hulle aftrede voorberei en wat hulle behoeftes rondom die aangeleentheid is.

So 'n studie kan dan as 'n raamwerk dien vir die verdere ontwikkeling en bekendstelling van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program.

3. Doel van die studie

Die doelstelling met die studie is om op 'n wetenskaplike wyse te evalueer in watter mate werknemers voorberei vir aftrede en om die rol van die Voorbereiding vir Aftrede-program te omlin.

Na aanleiding van die probleemareas wat geïdentifiseer is, kan die volgende doelwitte gestel word:

- Om te bepaal in watter mate individue self beplan vir hulle aftrede;
- Om die aard en omvang van die behoefte aan die Voorbereiding vir Aftrede-program te omlin; en
- Om riglyne vir die hantering van die Voorbereiding vir Aftrede-program daar te stel.

4. Hipotese vir die studie

- Hoe ouer 'n werknemer word, hoe aktiewer berei hy homself vir aftrede voor.
- Ouer werknemers berei voldoende voor op aftrede.
- Hoe nader 'n werknemer aan aftrede is, hoe sterker is sy behoefte aan leiding deur middel van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program.

5. Navorsingsmetodologie

5.1 Soort navorsing

Die soort navorsing is toegepaste navorsing. Bailey (1982:21) meld dat toegepaste navorsing poog om bestaande kennis te ontgin en nuwe kennis te bekom. Die navorser het met hierdie ondersoek gepoog om voorbereiding vir affrede soos wat dit in die praktyk voorkom, te bestudeer en om die wetenskaplike kennis van voorbereiding vir affrede te vermeerder.

5.2 Navorsingsontwerp

Tripodi in Grinnell (1981:198) meld ten opsigte van 'n ontwerp: "The purpose of research designs is to provide a set of systematic procedures for producing data pertaining to the development, modification or expansion of knowledge". Vanweë die belangrike rigtinggewende funksie van die navorsingsontwerp, is die navorser van mening dat die keuse van 'n navorsingsontwerp deurdag en akkuraat moet wees.

In die literatuur word vier navorsingsontwerpe onderskei, naamlik:

- Verkennende navorsingsontwerp. Dié ontwerp is dikwels waardevol vir die wetenskap omdat nuwe velde verken word. In die proses word 'n probleem dikwels ontdek en geëlimineer.
- Verklarende navorsingsontwerp. Dié ontwerp vra vir meer as net 'n beskrywing van die probleem. Daar moet ook 'n analise wees, met ander woorde 'n verklaring van die aard daarvan.

-
- Beskrywende navorsingsontwerp. 'n Spesifieke situasie of probleem word in detail beskryf.
 - Evalueerende navorsingsontwerp. Met hierdie ontwerp word die effektiwiteit van 'n bepaalde praktyk, intervensie of maatskaplike program beoordeel of ge-evalueer.
(Vgl. Arkava & Lane, 1983:11-12.)

Die navorser maak vir die doeleindes van hierdie studie gebruik van die beskrywende navorsingsontwerp.

Vervolgens word meer inligting oor die beskrywende navorsingsontwerp gegee:

Beskrywende navorsing maak 'n waarheidsgetroue beeld van die saak wat ondersoek is, moontlik. Dit wil die werklikheid in konsepte indeel en wil 'n beeld van die werklikheid aan die leser voorhou. Dié soort navorsing wil met ander woorde bepaal wat "is". By beskrywende navorsing word akkuraatheid hoog op prys gestel en word daar groot noukeurigheid van die navorser verwag. Beskrywende navorsing is van meer universele belang as verkennende navorsing, maar bevindinge moet gesien word binne die raamwerk van die spesifieke ondersoek.
(Vgl. Mouton & Marais, 1989:44.)

Die belangrikste doelstelling van beskrywende navorsing is om die potensiële verhouding tussen veranderlikes na vore te bring. Die beskrywing kan verhalend tot selfs statisties wees. By beskrywende navorsing is dit belangrik om data op 'n betroubare wyse te sistematiseer, te prosesseer en te interpreteer.

5.3 Navorsingsprosedure

- In hierdie ondersoek is gebruik gemaak van die prosedure van waarneming met gekontroleerde stimuli en meer spesifiek die veldopname. Dit beteken dus dat 'n verteenwoordigende aantal mense geselekteer word op 'n steekproefbasis. Daar is gebruik gemaak van 'n rekenaarlys om die data in te samel. Die vraelys het ook geblyk die geskikste metode te wees om data vir die studie in te samel. Die redes hiervoor is:
 - dat die respondente deur middel van die vraelyste in staat is om te reflekteer wat hulle reeds gedoen het in terme van hulle voorbereiding vir aftrede, asook hoe hulle voel oor 'n formele Voorbereiding vir Aftrede-program;
 - inligting word op 'n bekostigbare wyse ingesamel.

Die vraelys is in die data-insamelingsfase van die navorsingsproses gebruik en het waar prakties moontlik, deur middel van handaflewering by die respondente geskied. Op hierdie wyse is die beste kombinasie van voordele gevind, naamlik die besparing van tyd, hoë responskoers en die beskikbaarheid van die navorser in geval van probleme of onduidelikhede.

5.4 Werkswyse

5.4.1 Literatuurstudie

Die navorser het tydens haar navorsingsprojek in 1988 reeds besef dat dit baie belangrik is om op hoogte te wees met bestaande wetenskaplike beskouinge wat relevant is tot die navorsingsonderwerp. Dit is nodig dat soveel as moontlik van die beskikbare literatuur wat

spesifiek betrekking het op die onderwerp van die studie, bestudeer word. Die literatuurstudie help nie net met die formulering van die probleem nie, maar is ook 'n baie bruikbare bron van inligting oor hoe te werk gegaan moet word in die beplanning en uitvoering van die ondersoek. Die literatuur is 'n essensiële deel van die navorsing in geheel. Trouens dit is die onderbou van die hele studie. 'n Intensiewe literatuurstudie oor die navorsingsonderwerp is dus onderneem.

5.4.2 Ervaring van kenners

Die literatuurstudie dien as 'n stewige teoretiese basis en dien ook as basis vir onderhoude met kenners om sodoende nuwe perspektiewe aan die lig te bring of eie sienings te bevestig. Die praktiese komponent wat kenners met hul saambring vanweë hulle ervaring blyk egter ook belangrik te wees. Dit is waardevol om te put uit die rykdom van persoonlike kennis en begrip van persone wat in hul daaglikse aktiwiteite met die onderwerp waarvoor navorsing gedoen word, te doen het. Dit is vir die navorsers ook belangrik om met 'n spektrum kenners te kommunikeer wat verteenwoordigend is van soveel moontlik ervarings wat in die praktyk opgedoen is.

Die volgende kenners het waardevolle insette gelewer ten opsigte van die omyning van die ondersoek en die dinamika rakende voorbereiding vir affrede:

- Lynette Cowley, Bestuurder: Menslike Hulpbronne, Telkom.
- Prof. Jan Thomas de Jong van Arkel: Teoloog.
- Dr. Berto Lombaard, Registrateur: Interim Raad vir MW.
- Verteenwoordigers van die Affrede-Vereniging.
- Afgetrede werknemers

5.4.3 Toetsing van die vraelys

Ten einde praktiese probleme op te los en seker te maak dat korrekte interpretasie plaasvind, is die vraelys getoets op 'n groep van twintig persone.

Na aanleiding van die terugvoer is die nodige aanpassings gemaak om te verseker dat 'n eksakte prent van die werklikheid verkry word.

5.5 Omskrywing van universum, afbakening van steekproef en wyse van steekproefneming

5.5.1 Universum

Die definisie vir 'n universum word deur Landman (1988:46) gegee as: "'n Groep wat eenders is met betrekking tot een of meer kenmerke soos gedefinieer deur die navorser".

In die betrokke ondersoek is die universum dus alle werknemers in diens van Telkom wat 40 jaar en ouer is en funksioneer op die posvlakke vanaf B4-F volgens die Patterson posevalueringstelsel. Die rede vir die spesifieke afbakening is die vlak van geletterdheid van werknemers en hulle werksaamhede. Telkom se Voorbereiding vir Aftrede-program word aangebied vir persone vanaf die B4 posvlak. Die steekproef is dan 'n geselekteerde groep persone uit die universum.

5.5.2 Afbakening van die steekproef

Die steekproef is afgebaken tot 'n maksimum van honderd proefpersone op die gespesifiseerde posvlakke en in die ouderdomsgroep van veertig en meer jare.

Die geografiese gebied is ook beperk tot die Korporatiewe kantoor, en die Gauteng en Noord-Oos streke (die eertydse Witwatersrand en Transvaal). Die rede hiervoor was spesifiek om die logistieke reëlings betreffende die opname beter te bestuur en sodoende 'n hoër responskoers te verseker. Die gebied kan ook as verteenwoordigend van die res van die land beskou word betreffende demografiese kenmerke.

5.5.3 Wyse van steekproefneming

Die waarskynlikheidseleksie-tipe steekproef is in die ondersoek gebruik. Dit impliseer die volgende:

- Dit is moontlik om die waarskynlikheid dat 'n individuele element in die universum in die steekproef opgeneem sal word, te verseker.
- Hier is dus 'n steekproefraamwerk tot beskikking, naamlik 'n rekenaarlus van MSIS (Management Services Information System) met die name van alle persone veertig jaar en ouer vanaf die B4 posvlak. Die steekproefraamwerk dui daarom die grense van die universum aan.
- Met hierdie tipe steekproef is dit ook moontlik om te bepaal in welke mate die steekproef verteenwoordigend is van die universum waaruit dit geselekteer is.
- Bevindinge ten opsigte van die steekproef kan dan veralgemeen word na die universum wat deur die steekproef verteenwoordig word.
- Die seleksie van persone uit die universum berus dus op ewekansigheid wat daarop neerkom dat elke individuele

respondent teoreties 'n gelyke kans staan op insluiting in die steekproefgroep.

- Ewekansige seleksie is verkry deur aan die individuele respondente in die universum vervat in die rekenaarllys, elk 'n afsonderlike nommer toe te ken en dan die verlangde getal deur die aanwending van ewekansige tabelle te selekteer. (Vgl. Smit, 1985:182.)

Die tipe waarskynlikheidseleksie-steekproef wat gebruik is, is die gestratifiseerde ewekansige steekproef. Die universum is met ander woorde ingedeel in groepe of strata gebaseer op ouderdom ten einde te verseker dat inligting van al die ouderdomsgroepe verkry word. Daar is ses groepe ter sprake, naamlik:

Groep 1	:	40 - 44 jaar
Groep 2	:	45 - 49 jaar
Groep 3	:	50 - 54 jaar
Groep 4	:	55 - 59 jaar
Groep 5	:	60 - 64 jaar
Groep 6	:	65 en meer jare

Daar is twintig vraelyste versprei in elk van die groepe een tot vier en tien in groepe vyf en ses. Die rede vir laasgenoemde is die feit dat daar soveel minder proefpersone beskikbaar is aangesien die nuwe pensioenfonds, genaamd die Telkom Aftreefonds dit moontlik maak vir lede om reeds op vyf-en-vyftigjarige ouderdom af te tree. Hierdie reël oor vroeë aftrede tesame met die transformasieproses in die maatskappy het daartoe gelei dat talle werknemers 'n vroeë aftredesie uitgeoefen het. Die persone in laasgenoemde twee groepe wat wel nog in diens van die maatskappy is, is ook dikwels ongeletterd en sou nie van hulp kon wees nie.

6. Definisie van hoofkonsepte

6.1 Aftrede

Aftrede word in die literatuur óf beskou in 'n baie vereenvoudigde sin as die skeiding van werk, óf in 'n meer komplekse sin as 'n tydperk in die individu se lewe met bepaalde veranderinge en uitdagings.

Clark (1972:210) verteenwoordig eersgenoemde met sy omskrywing van aftrede as "... the termination of gainful work - that is, of activities, one of those whose aims is that of obtaining wealth, profit, or other social rewards". Neuhaus & Neuhaus (1982:142) beskou aftrede as die beëindiging van formele arbeid, maar hulle fokus val op die implikasies van die gebeurtenis in die individu se lewe: "The separation from remunerative employment. It is an important step in most people's lives and may signal a crucial stage in the life cycle from middle age to the period called old age".

Die navorser is dit eens met Neuhaus & Neuhaus dat aftrede 'n belangrike stap in die lewe van die individu is. Sy stem egter nie heeltemal saam dat aftrede opsigself, vandag noodwendig die oorgang van die middeljare tot bejaardheid aandui nie. Sosiologiese en maatskaplike veranderinge het veroorsaak dat ander faktore ook 'n rol speel in die beskouing van middeljarigheid en bejaardheid. (Vergelyk p. 109 – 113.) Dit is egter waar dat aftrede sodanige betekenis in die oë van die gemeenskap kan hê.

Van Rensburg & Joubert (1992:19) bou voort op die gedagtes van Neuhaus & Neuhaus: "...A phase of life during which a person is able to see his life in full perspective for the first time and to come to grips with it as a whole". Die sin van die lewe word dus in oënskou geneem. Die navorser wil haarself ter samevatting vereenselwig met enkele van die aspekte van die voorgenoemde definisies.

Prakties gesproke wil sy affrede dan in 'n neutedop opsom as:

- 'n Voorval of gebeurtenis wat groot veranderinge in 'n persoon se lewe teweegbring;
- 'n Status wat 'n persoon bereik in opvolging van affrede met 'n verskil in sosiale posisie, maar ook met eie unieke rolle, verwagtinge en verantwoordelikhede;
- 'n Proses wat in fases plaasvind en die aanvaarding van 'n nuwe situasie wat bepaalde uitdagings bied, en moontlik die oorkoming van probleme behels.

Affrede is in wese 'n komplekse sosiale fenomeen wat die lewe van elkeen raak.

7. Verloop van die studie

In die res van die verhandeling val die fokus op:

- In Hoofstuk 2 bekyk die navorser bedryfsmaatskaplike werk as 'n spesialiteitsrigting van maatskaplike werk. Die navorser belig onder meer die rol van werk in die mens se lewe, die behoefte aan bedryfsmaatskaplike werk, die ontwikkeling en doel van die spesialiteitsrigting. Die diverse aard van die dienslewering deur die bedryfsmaatskaplike werker waarvan die Voorbereiding vir Affrede-program een fokusarea is, word bespreek en laastens belig die navorser die toekoms van bedryfsmaatskaplike werk.
- In Hoofstuk 3 word affrede as verskynsel bespreek. Die ouer werker met sy unieke eienskappe en besondere behoeftes en bydraes kry aandag. Die verskillende wyses waarop die ouer werker uit die arbeidsmag kan tree word ondersoek en ten laaste

word aftrede as verskynsel in die moderne samelewing in oënskou geneem.

- In Hoofstuk 4 fokus die navorser op die aanpassing by aftrede en die faktore wat die oorgang van werk na aftrede beïnvloed. Aftrede bring noodwendig veranderinge in die persoon wat gaan aftree en die afgetredene se lewe mee. Hierdie veranderinge word toegelig. Die navorser fokus ook op die voor-en nadele van aftrede en die aftreeproses. Faktore soos vryetydsbesteding en finansiële beplanning wat die belewenis van aftrede beïnvloed, word vervolgens hanteer.
- In Hoofstuk 5 word die Voorbereiding vir Aftrede-program se geskiedenis en toekoms bekyk. Die ontwerp van die program met spesifieke klem op die behoefte, doel en waarde daarvan vir verskeie rolspelers, geniet aandag. Die kenmerke en aanbieding van die program word belig en daar word ook gefokus op die inhoud van so 'n program. Laastens word die rol van die bedryfsmaatskaplike werker in die program beskryf.
- Hoofstuk 6 behels die empiriese studie met verwysing na die beskrywing van die empiriese opname en 'n bespreking van die empiriese resultate.
- Vanuit die empiriese gegewens kom die navorser in Hoofstuk 7 tot sekere gevolgtrekkings en maak op grond daarvan sekere aanbevelings.

Hoofstuk 2

Bedryfsmaatskaplike werk in die 1980's en 1990's: 'n Oorsig

1. Inleiding

Die 1990's het sy eie uitdagings en unieke probleme vir die moderne mens gebring. Dit is waarskynlik waarom daar meer as ooit tevore gedebateer word oor die mens en sy maatskaplike funksionering. Maatskaplike funksionering in die 1990's behels 'n magdom eise waaraan die moderne mens blootgestel asook 'n verskeidenheid rolle wat vervul moet word. Die vrou is dikwels beroepsvrou, eggenote en moeder. Die man is ook nie meer net broodwinner nie. Van hom word ook 'n groter inset ten opsigte van huishoudelike pligte en die versorging van die kinders verwag.

Werk is vandag meer as ooit tevore nie net 'n plig en 'n middel tot 'n inkomste nie, maar ook 'n weg tot selfvervulling en -verwesenliking. Die funksionering in die rol as werknemer is 'n belangrike en integrale deel van beide die man en vrou se maatskaplike funksionering. Die dinamiese aspekte rondom hierdie werkfunksionering wat noodwendig ter sprake kom is, onder meer, die tydperk van die werknemer se lewe wat aan arbeid bestee word, die sosialisering met kollegas, die veranderende behoeftes en verwagtinge van werknemers jeens die werkgewer, en die wedersydse invloed van die werk- en huislike situasie. Die interaksie tussen hierdie aspekte blyk 'n ideale arbeids-terrein vir die maatskaplike werker in die werkplek te skep, deurdat hy/sy verhoudings-probleme tussen kollegas, huweliks-probleme, stresbestuur en ander probleme wat die funksionering as werknemer beïnvloed, moet hanteer en oplos tesame met die werknemer en dikwels ook die toesighouer en ander belanghebbende partye.

Maatskaplike werk in die bedryf word egter nieteenstaande dié aspekte dikwels met kontroversie en versugting bejeën. Sommige bedryfsleiers beskou maatskaplike werk as 'n essensiële onderbou van hulle werksaamhede, terwyl ander dit as 'n onnodige uitgawe sien.

Die Redakteur van die Maatskaplike Werk Praktyk (1988:1) meld in die verband: "Maatskaplike werk en die sake - en bedryfsgemeenskap lyk miskien na 'n vreemde paar - voorwaar onversoenbare vennote! Oor die afgelope paar jaar het ons in Suid-Afrika egter 'n ongehoorde toetrede van maatskaplike werkers tot die sake - en bedryfsgemeenskap beleef".

Hierdie ongehoorde groei spruit uit die feit dat werknemers toenemend verwag dat werkgewers in hulle maatskaplike behoeftes sal voorsien. Werkgewers beseef ook dat 'n verskeidenheid faktore 'n impak het op produktiwiteit en uiteindelik die winsgewendheid en groei van 'n maatskappy, in welke faktore maatskaplike werk 'n belangrike bydrae kan lewer. "The world of work provides an ideal location for social work services because it falls within the natural life space of the potential consumer; work being an established institution in society". (Babedi, Makeketlane, Mapolisa, Moema, Gumedde & Motswenyane, 1988:2).

Die res van die hoofstuk fokus op die werklike plek van werk in die mens se totale funksionering, die rol, ontwikkeling en die doel, aard en spektrum van dienste van bedryfsmaatskaplike werk. Dit word afgesluit met 'n toekomsblik oor bedryfsmaatskaplike werk.

Dit is egter eers nodig om duidelikheid te verkry oor presies wat die term bedryfsmaatskaplike werk beteken.

2. Definisie van bedryfsmaatskaplike werk

Die Woordeboek vir Maatskaplike Werk (1984:5) beskryf bedryfsmaatskaplike werk as volg: "Gespesialiseerde gebied in die maatskaplike werk wat gerig is op die verbetering van die lewensomstandighede van individue, groepe en gemeenskappe in die bedryfsituasie met die oog op die bevordering van gunstiger bedryfstoestande".

Rankin (1984:16) meen dat die fokuspunt van bedryfsmaatskaplike werk duidelik is vanuit die omskrywing. Dit gaan hier om die mens in die bedryfsituasie binne 'n spesifieke groep of as deel van die werkgemeenskap as geheel. Dit kan aanvaar word dat hierdie werkgemeenskap ook die gesinne van werkers insluit, gegewe die invloed van individue se rolle op mekaar.

Terblanche (1989:241) verwys in sy siening van bedryfsmaatskaplike werk na die definisie van Terblanche (1988), wat dieselfde strekking het as bogenoemde omskrywing: "Bedryfsmaatskaplike werk dui op hulpverlening aan 'n werknemer binne die konteks van sy rol as werknemer, individu, lid van 'n groep en die gemeenskap met die uitsluitlike doel om sy totale funksionering as werknemer te bevorder".

Dit is vanuit die definisie duidelik dat bedryfsmaatskaplike werk beslis die toepassing van die maatskaplike werk-metodes impliseer, alhoewel die fokus vir die implementering van die metodes anders is as dié van tradisionele maatskaplike werk.

Terblanche (1989:242) huldig die mening dat bedryfsmaatskaplike werk hoofsaaklik twee doelwitte nastreef:

- Om die mens binne sy werksmilieu te stimuleer tot maksimum produktiwiteit, en
- Om die mens deur middel van hulpverlening te lei tot volle ontplooiing en selfverwesening.

Straussner (1989:2) is Terblanche eens oor sekere elemente van sy siening van bedryfsmaatskaplike werk, by name dat die werkplek deel van 'n groter gemeenskap is: "... a specialized field of social work practice which addresses the human and social needs of the work community through a variety of interventions which aim to foster optimal adaptation between individuals and their environment".

In hierdie konteks kan bedryfsmaatskaplike werk dus fokus op 'n wye verskeidenheid:

- individuele en gesinsbehoefte;
- verhoudinge binne die werkplek; en
- breër aangeleentheid aangaande die verhouding van die werkplek tot die groter gemeenskap.

Die bedryfsmaatskaplike werker gebruik kennis, vaardighede en waardes om dienste, programme en beleid te verskaf vir werknemers en werkgewers.

Die navorser kan die veld van bedryfsmaatskaplike werk opsom as 'n uitdagende nuwe spesialisrigting, wat van die praktisyn kern maatskaplike werk-vaardighede, maar ook unieke vaardighede soos organisasie-ontwikkeling vereis. Die fokus van dienslewering is die werknemer, die werkgewer en die gemeenskap waarvan die organisasie deel is, insluitende die werknemer se gesin. Die eindproduk waarna gestreef word is die ontwikkeling en optimalisering van die werknemer en die organisasie.

Vervolgens word die plek van werk in die mens se funksionering ondersoek ten einde die konteks vir bedryfsmaatskaplike werk te bepaal. Dit is slegs 'n breë perspektief, aangesien die aangeleentheid in hoofstuk 4 meer aandag geniet.

3. Die plek van werk in 'n mens se totale funksionering.

Werk is een van die belangrikste dimensies in die lewe van menige individu. (Vgl. Smith, 1988:3.)

Die gedagtegang word ondersteun deur Freud (in Straussner, 1989:1) wat reeds in 1930 oor die aangeleentheid die volgende gesê het: "No other technique for the conduct of life attaches the individual so firmly to reality as laying emphasis on work: for his work at least gives him a secure place in a portion of reality, in the human community".

Werk is dus 'n anker in die maatskaplike funksionering van die mens. Die mens definieer homself tot 'n groot mate deur dit wat hy doen. Perlman (in Smith 1988:3) ondersteun dié konsep van die betekenis van werk: "It provides the individual with a social identity - an anchor to the broader society and a medium through which a person's value and place in the society are made known to other".

Werk bied aan die individu weë en geleenthede vir persoonlike en maatskaplike ontwikkeling: "Differing work experiences and work contexts contribute to the development of all of us, both through our work and through those who influence us at our places of work". (Smith, 1988:3).

Werk versimboliseer in 'n neutredop dus groei, sekuriteit en 'n besef van die self en eiewaarde.

Dit is hierdie positiewe struktuurering van werk en veral die werkplek wat gelei het tot die proses van vermensliking van die werkondervinding.

Maatskaplike werk het 'n gepaste stel vaardighede om sowel insig as praktiese hulp in die proses te verleen.

4. Die behoefte aan bedryfsmaatskaplike werk en die faktore wat dit bevorder

Maatskaplike werk het nog altyd belang gehad by die primêre instellings van die samelewing wat die mens se daaglikse funksionering beïnvloed. Die fokus van die profesie vir 'n baie lang tyd was dus die gesin, skool en gesondheidsinstellings.

Maatskaplike werk dienste binne die werkmilieu het vir baie jare nie op die sakelys van die maatskaplike werk profesie verskyn nie. Die werkplek wat deur Bertha Reynolds (pionier van bedryfsmaatskaplike werk) as een van die kruispaai van die lewe beskou word, is dikwels as 'n instelling van die gemeenskap geïgnoreer. (Vgl. Straussner, 1989:1.)

Die gevolg was dat werknemers, veral blouboordjie werkers nie altyd genoegsame aandag gekry het nie, veral nie by gemeenskapswelnsdienste nie. Werkende armes is ook grotendeels verwaarloos. Dit wil egter lyk of dié situasie nie langer geld nie. Straussner (1989:1) meen dat maatskaplike werk en ander profesies sedert die 1970's herontdek het dat die werkplek nie vir werk alleen is nie, maar ook "... a unique and important site where employees can and should be informed about non-work related services and where actual diagnosis of selected needs and delivery of selected services can take place". (Vgl. Rankin, 1984:16.)

'n Belangrike rede vir die sogenaamde herontdekking van die werkplek, deur veral maatskaplike werk, is die gedagte wat reeds geleidelik oor die afgelope paar dekades posgevat het, naamlik dat die mens/werknemer seker die belangrikste hulpbron vir enige werkgewer is. Hierdie belangrikste hulpbron is egter nie onfeilbaar nie, en van tyd tot tyd is daar 'n magdom faktore wat sy funksionering beïnvloed. Die werkgewer gaan dikwels van die standpunt uit dat probleme wat die werknemer ervaar 'n direkte invloed op sy produktiwiteit en werksprestasie het.

Daar word gesê dat geen persoon werklik daarin slaag om sy persoonlike probleme by die huis te laat nie. Hy dra dit met hom saam en in die proses faal hy in die verwagtinge wat die werkgewer van hom koester. Die gevolg is dat elke werknemer dus die bereiking van die organisasie se doelwitte strem of bevorder. Werknemers word dikwels deur oorsake wat in hulself, die werksituasie, of lewenskring geleë is, verhinder om die doelwitte van die organisasie te bevorder.

Die Redakteur van die Maatskaplike Werk Praktyk (1988:1) is van mening dat werknemers met probleme:

- van die werk af weg bly,
- onvoldoende of swak werk lewer,
- die goeie orde in die organisasie bederf,
- 'n gevaar is vir sowel hulself as ander en duur toerusting beskadig waarmee hulle werk, en
- goeie menseverhoudinge versteur.

Die organisasie kan nie sy doelwitte bereik met werknemers wat in hulle maatskaplike funksionering deur probleme gestrem word nie. Smith (1988:5) meen in aansluiting hierby: "The list of vulnerable individuals is suggestive of the range of persons and problems that warrant the occupational social workers attention".

Die maatskaplike werk-professie besef dus toenemend sy plek in die werksituasie, maar dit is duidelik dat ook die bedryf al meer besef watter belangrike bydrae die maatskaplike werk-professie tot sy funksionering kan lewer. "... Social workers have much to offer the human resource function. Their broad psychosocial orientation is appropriate in die industrial setting

and their skills in community work lend a valuable tool for assessing the organisation as community". (Du Plessis, 1987:29).

Bedryfsmaatskaplike werk is een van die spesialisvelde wat toenemende erkenning geniet, veral gemeet aan die groei in die aantal beskikbare poste in die bedryf. (Rankin, 1984:16 & Terblanche, 1989:241).

Verdere faktore wat bedryfsmaatskaplike werk bevorder, blyk die volgende te wees:

Rankin (1984:17) verwys na faktore vanuit die maatskaplike werk en faktore vanuit die bedryf. Eers word faktore vanuit die maatskaplike werk bespreek. Eerstens is bedryfsmaatskaplike werk nie 'n nuwe gedagte nie. Dit het reeds 'n geskiedenis van etlike dekades in veral Europa en die VSA. Dit is nie duidelik presies wanneer die eerste bedryfsmaatskaplike werker in Suid-Afrika aangestel is nie, maar dit het ook hier alreeds 'n lang geskiedenis. Die punt is egter dat die behoefte aan maatskaplike werkers in die bedryf reeds lankal besef word.

Tweedens het maatskaplike werk ten doel die bevrediging van menslike behoeftes, ongeag die opset waarin die behoeftes hulself voordoën. Maatskaplike werk het oor die jare posgevat in verskeie instellings waar die primêre doelstelling nie die lewering van maatskaplike werk dienste is nie, byvoorbeeld die weermag, polisie en skole. Akabus in Badedi *et al* (1988:2) meld dat die werkplek 'n funksionele gemeenskap verteenwoordig wat geleenthede bied vir die vroeë opsporing van behoeftes. Hulp is geredelik beskikbaar en dit het ook nie 'n stigma soos die meer tradisionele maatskaplike werk- dienste nie. Met ander woorde, maatskaplike werk se pogings om in menslike behoeftes te voorsien, maak dit meer as wenslik om ook die werksomgewing van die individu te betree. Die werkgewer, aldus Badedi *et al* (1988:2) sien bedryfsmaatskaplike werk ook as bydraend tot 'n stabiele, produktiewe arbeidsmag, waardeur produktiwiteit en wins gemaksimaliseer word.

Derdens het toenemende belangstelling in die hele lewensiklus van die mens by maatskaplike werkers, 'n belangstelling in die werksomgewing van die mens laat posvat. Dit het tot gevolg dat maatskaplike werkers hulself op die hoogte wil bring van die werksomstandighede van die mens, aangesien werk so 'n belangrike rol in die mens se lewe speel.

Vierdens het maatskaplike werkers kennis van welsynsbronne en -sisteme. Hierdie kennis en vaardighede kan tot voordeel van die werknemer en bedryf in die werksmilieu aangewend word. Maatskaplike werkers het, indien hulle nie self 'n probleem kan oplos nie, 'n rykdom van kennis ten opsigte van bronne tot hulle beskikking waarna gespesialiseerde probleme verwys kan word.

Rankin (1984:18) fokus verder op die toestande in die bedryf self, wat hy meen dui op die behoefte aan die dienste van maatskaplike werkers:

'n Verandering in die samestelling van die arbeidsmag het veranderde en veranderende behoeftes in die bedryfsituasie na vore laat kom. Die toetrede van die vrou tot die arbeidsmag hou byvoorbeeld implikasies vir die gesin in. Die veranderende rol van die vrou stel nuwe eise aan die gesin en as die gesin nie by hierdie veranderde situasie kan aanpas nie, kan dit gespanne gesinsverhoudinge veroorsaak, wat weer deur die werker op die werksituasie oorgedra word. Die omgekeerde kan ook gebeur wat gevolglik onstabieleit in die gesin kan veroorsaak.

Daar bestaan 'n verskynsel van veranderde, en verhoogde verwagtinge by die werknemer. Die werknemer verwag meer van sy verhouding met sy werkgewer. Werknemers wil nie meer bloot ekonomiese werktuie wees nie, maar wil in totaliteit as mens erken word. Werknemers verwag dat die werk wat hulle doen, sal bydra tot persoonlike groei en erkenning. Hulle verwag ook dat die werkgewer aandag moet skenk aan die emosionele aspekte

van organisasie lewe en 'n werksatmosfeer van warmte en vertroue tussen mense skep.

Daar is ook die verwagting dat probleme wat hulle mag ondervind in die werksituasie aandag sal geniet. Hierdie faktore het daartoe gelei dat bedryfs- en sakeleiers deskundiges nodig het om die werksomgewing te "vermenslik" ter wille van verhoogde doeltreffendheid.

Die navorser is van mening dat die huidige klimaat in SA en die veranderende wisselwerking tussen ekonomiese, politieke, maatskaplike asook demografiese en regs- kragte oor die afgelope twee dekades, die dinamika van die werkplek verander het. Werkgewers word nou gedwing tot 'n groter sosiale bewussyn. Die situasie het ook bygedra tot die totstandkoming van bedryfsmaatskaplike werk as 'n spesialisveld. (Vgl. ook Du Plessis, 1987:26 & Straussner, 1989:1.)

Straussner (1989:2) meen in aansluiting hierby: "This combination of forces has pushed employees to provide a growing number of programs and services not only for those who are or have been employed, but also for their family members".

Vandag se werknemer ontvang bystand vir 'n wye verskeidenheid persoonlike en maatskaplike behoeftes. Baie van die dienste is tradisioneel eie aan maatskaplike werk, byvoorbeeld terapeutiese dienste. Ander is meer opportunisties en behels ontwikkelings- en opleidingswerk, byvoorbeeld lewensvaardighede en versnelde ontwikkelingsprogramme. Dit veroorsaak ook dat die bedryfsmaatskaplike werker nie net voortdurend nuwe vaardighede moet aanleer nie, maar ook altyd kan leer en ontwikkel.

5. Die ontwikkeling van bedryfsmaatskaplike werk in Suid-Afrika

5.1 Inleiding

Bedryfsmaatskaplike werk is een van die nuutste ontwikkelinge in die maatskaplike werk-professie. Du Plessis (1987:27) meen in aansluiting hierby: "Industrial social work represents the most recent field of specialisation to which social workers have applied their skills". (Vgl. ook Straussner, 1989:3.)

Du Plessis (1987:27) wys daarop dat, alhoewel bedryfsmaatskaplike werk 'n relatiewe nuwe spesialisrigting is, het maatskaplike werkers 'n lang geskiedenis van interaksie en verhoudinge met die bedryf, werkgewers, werknemers en vakbonde. Popple (in Smith, 1988:6) is van mening dat bedryfsmaatskaplike werk nou verwant is aan die ontplooiing van die maatskaplike werk-professie: "occupational social work properly traces its roots back to the very formative stages of the social work profession itself".

5.2 Die Suid-Afrikaanse situasie

Terblanche (1989:243) meld dat inligting oor die ontwikkeling van bedryfsmaatskaplike werk in Suid-Afrika beperk is.

Hy meen dat die Nasionale Konferensie oor die "Na-oorlogse beplanning van Maatskaplike Welsynswerk", gereël deur die Departement van Volkswelsyn 'n voorloper vir die ontwikkeling van bedryfsmaatskaplike dienste in Suid-Afrika was. Die konferensie het veral gefokus op die unieke probleme en moontlike oplossings wat vir die ontwikkeling van maatskaplike werk van kardinale belang was. Daar is egter weinig bespreking gevoer oor die spesifieke aksies vir maatskaplike werk in die bedryf. Die kwessie van behuising het egter wel ter sprake gekom - iets wat bedryfsmaatskaplike werkers ten behoeve van werknemers ook dikwels hanteer.

Du Plessis (1994:45) het egter heelwat meer inligting oor die ontwikkeling van bedryfsmaatskaplike werk in Suid-Afrika ingesamel by wyse van gesprekvoering en naleeswerk in navorsingstukke deur studente.

Sy meld dat die eerste professionele pos in bedryfsmaatskaplike werk geskep is in 1935 in die staatsbeheerde Spoorweg en Hawens. Die doel van die diens was om hulp te verleen aan blanke werknemers wat op daardie stadium hoofsaaklik van die platteland afkomstig, ongeletterd, arm en onopgelei was.

Terblanche (1989:243) noem dat die Kamer van Mynwese as 'n voorloper in die veld beskou is met die daarstelling van 'n rehabiliteringsdiens vir terugkerende soldate in die middel veertigerjare.

SASOL skep in 1954 en YSKOR in 1957 poste vir die dienste van professionele maatskaplike werkers. Die maatskaplike werkers het persoonlike en sosiale probleme van werknemers en hul gesinne hanteer, wat baie ooreenstemming getoon het met die praktyke in die generiese maatskaplike werk. (Du Plessis, 1994:45). Die aanstellings was egter 'n bewys dat die staat die welstand van hul blanke werknemers ter harte geneem het.

In die 1960's het PUTCO ook 'n maatskaplike werker aangestel.

Du Plessis (1994:47) verwys na 'n aantal navorsingstudies in die 1960's na bedryfsmaatskaplike werk. Die studies het 'n paar bestaande praktyke bevestig, maar ook nuwe gewaarwordinge opgelewer. Die eerste van die navorsings is deur Dhlamini in 1963 by die Universiteit van die Witwatersrand onderneem. Die studie wys dat daar min rekords oor die veld bestaan en ook min verskille tussen bedryfsmaatskaplike werk en algemene maatskaplike werk. Die fokus in die 1960's blyk veral op gevallewerk te wees. Martine se studie in 1966 aan die Universiteit van Natal vind bedryfsmaatskaplike werkers by vier organisasies. Sy lei uit haar navorsing af dat bedryfsmaatskaplike werkers ook wyer kan werk as bloot net

gevallewerk: "...she acknowledged that social workers had the potential to work preventatively in the workplace, as well as offer services to employees". (Du Plessis, 1994:47).

Die laaste studie is dié van Botha in 1968 wat onderneem is aan die Universiteit van Port Elizabeth. Dit vind dertien maatskaplike werkers by ses organisasies en die bevindinge rakende die werkers se werksaamhede stem baie ooreen met die van Dhlamini. Dit noop Botha daartoe om 'n beroep te doen op die maatskaplike werkers om nie die werk van welsynsorganisasies te dupliseer nie.

Die Suid-Afrikaanse Weermag het sedert 1967 'n afdeling vir maatskaplike werk met 'n diens aan personeellede en dienspligtiges. (Terblanche, 1989:244).

YSKOR het in 1969 tien poste vir maatskaplike werkers gehad.

Du Plessis (1987:27) meen dat die meerderheid maatskaplike werkers sedert die middel 1970's in die bedryf in diens geneem is. Die Suid-Afrikaanse Polisie stel hul eerste maatskaplike werkers in 1972 aan en die getal werkers groei tot tweehonderd in 1994.

Du Plessis (1994:48) verwys na nog 'n betekenisvolle studie deur 'n student genaamd Marcow aan die Universiteit van die Witwatersrand in 1974 in die Transvaal. Die studie het getoon dat maatskaplike werkers in die bedryf steeds gevallewerk as metode gebruik, maar ook toenemend groepwerk doen. Daar was ook 'n fokus op gemeenskapswerk. Dit was dus duidelik dat die fokus van hulpverlening in die bedryf besig was om wyer te raak. Marcow het egter ook gevind dat werksplekprobleme steeds nie die primêre fokus was nie. Die fokus was eerder op probleme soos alkoholisme en huweliksprobleme. Marcow was ook van mening dat vier aspekte in die ontwikkeling van bedryfsmaatskaplike werk van belang was, naamlik:

-
- Daar was nog nie genoegsame erkenning vir die spesialisrigting in Suid-Afrika nie.
 - Maatskaplike werkers in die bedryf het nie kontak met mekaar gehad nie.
 - Min van die werkers was bewus van literatuur oor bedryfsmaatskaplike werk.
 - Daar was geen homogeniteit wat betref die praktyke van bedryfsmaatskaplike werkers nie.

Volgens Marcow was die redes vir bogenoemde die feit dat daar min steun van regeringskant en welsynsorganisasies was vir bedryfsmaatskaplike werk en dat mense onbewus was van die bydrae wat maatskaplike werk tot die industrie kan lewer. Universiteite het ook nie opleiding in die rigting aangebied nie.

In die laat 1970's en vroeë 1980's het Anglo American en De Beers maatskaplike werkers aangestel en het in die middel 1980's die grootste groep maatskaplike werkers in die land gehad. Die resessie en val van die goudprys in die middel 1980's het egter gelei tot 'n merkbare afname later. (Du Plessis, 1994:49).

Die periode vanaf 1984 - 1987 kan as 'n bloeitydperk beskou word.

Du Plessis (1987:27) beskou die rede vir die opbloei van dienste as: "Many employers created these posts to develop single purpose programmes such as those aimed at combating alcohol abuse".

Die Forum vir Bedryfsmaatskaplike Werkers word ook in 1984 in Johannesburg gestig as 'n platform waar praktisyns inligting kon uitruil en mekaar ondersteun. Die Forum brei later ook na ander sentra uit.

In 1986 ontwikkel die Universiteit van die Witwatersrand ook die eerste kursus in Suid-Afrika in bedryfsmaatskaplike werk wat op vierdejaars- en nagraadse vlak aangebied word. Dit het ook 'n groot bydrae gelewer tot die bemerking van die veld.

Die Departement van Pos- en Telekommunikasiewese stel in 1988 maatskaplike werkers aan.

Du Plessis (1994:49) is van mening dat Rankin se studie in die laat 1980's getoon het dat maatskappye en welsynsorganisasies meer ontvanklik was vir die idee van maatskaplike werk in die bedryf. Rankin het ook bevind dat diegene wat wel werksaam was in die bedryf steeds as primêre fokus die individuele werknemer en sy/haar gesin gehad het.

Sedertien het bedryfsmaatskaplike werkers egter hul praktyksbasis uitgebrei tot meerdoelige programme in 'n poging om 'n verskeidenheid faktore aan te spreek wat 'n impak het op die werknemer se welsyn. Die klem op organisasies se maatskaplike verantwoordelikheid het ook 'n groter staanplek vir die maatskaplike werker verseker: "The much debated subject of corporate social responsibility regarding their own employees". (Smith, 1988:7).

6. Die doel en aard van bedryfsmaatskaplike werk

6.1 Doel van bedryfsmaatskaplike werk

Die dinamiese era waarin die mens vandag leef, met 'n voortdurend veranderende wêreld en bedryfsomgewing het die behoefte aan maatskaplike werkers duidelik omlin. (Vgl. Straussner, 1989:2.)

'n Aspek waaroor bedryfsleiers egter wil duidelikheid hê, is wat die doel van die bedryfsmaatskaplike werker gaan wees, met ander woorde presies wat sal die funksie en impak van hierdie professionele persoon wees.

Die doel van bedryfsmaatskaplike werk word deur Rankin (1984:16) omskryf as “Die bevordering van die maatskaplike welsyn van die mens binne die bedryf”.

Die doelstelling sluit ook die verbetering van die werksomgewing in. Dié doelstelling kan egter nie losgemaak word van die produksiedoelstelling nie, want “’n gelukkige, probleemvrye mens is ’n produktiewe mens, en op hierdie wyse kom maatskaplike werk ook sy verantwoordelikheid na ten opsigte van die produksiedoelstelling van die bedryf”. (Rankin, 1984:16). Dit is ook normaal dat bedryfsleiers en lede van die bestuurskorps vrae stel na die waarde wat bedryfsmaatskaplike werk vir die onderneming inhou.

Alhoewel “welsynsdienste” sedert die vroegste tye deel is van die industriële opset, is dit nie algemene praktyk om maatskaplike werk en industrie in een asem te noem nie. Rankin (1984:18) meen dat die besigheidswêreld se hoofdoel is om wins te maak en enige aktiwiteit wat nie direk tot hierdie oogmerk ’n bydrae kan lewer nie, onder die vergrootglas geplaas sal word en/of as verdag of as van minder belang beskou word.

In die bedryf maak maatskaplike werk deel uit van ’n stelsel van werknemersvoordele of programme byvoorbeeld gesondheidsdienste.

Die navorser is van mening, dat ’n gelukkige en stabiele werksmag nodig is om die winsmotief te laat realiseer. Om dit te bereik, is spesialiste vanuit die geesteswetenskappe nodig, insluitende maatskaplike werk. (Vgl. Babedi et al., 1988:2.)

Rankin (1984:19) meen in aansluiting hierby: “Maatskaplike werk beskik wel oor die kennis, houdings en tegnieke om daardie menslike probleme wat die werker se produktiwiteit benadeel, uit die weg te ruim en sodoende van die werker ’n gelukkiger mens te maak”.

Op hierdie wyse word voldoen aan die behoeftes van die sleutelfigure in die bedryf: die werknemer, sy verteenwoordiger en die bestuur. (Redakteur van die Maatskaplike Werk Praktyk, 1988:1).

6.2 Aard van bedryfsmaatskaplike dienslewering

Om die bedryfsmaatskaplike werk-praktyk te probeer omskryf, is geen maklike taak nie, want dit kan eenvoudig nie gereduseer word tot een stel take en funksies nie. Die bedryfsmaatskaplike werker se besondere uitdaging is juis om die dinamika en impak van die werksomgewing te verstaan en hoe dit die dienslewering raak. Straussner (1989:9) meen in aansluiting hierby dat die bedryfsmaatskaplike werker 'n begrip moet hê van: "...world of work, their knowledge of the differential roles of management and labour and the impact of the workplace on the functioning of the individual worker". Dit is juis bedryfsmaatskaplike werk se sterkte aangesien elke organisasie se bedryfsmaatskaplike werk-diens, aangepas kan word by die spesiale behoeftes van die organisasie.

Faktore wat die aard van die diens beïnvloed is onder meer:

- Aard van die werksmag.
- Ligging van die organisasie.
- Dienste en voordele wat reeds in die organisasie bestaan wanneer die bedryfsmaatskaplike werker in diens geneem word.
- Rede vir die bedryfsmaatskaplike werker se indiensneming.

Die funksie van die bedryfsmaatskaplike werker moet gebaseer word op navorsing en feitlike gegewens.

Ideaal gesproke behels die taak van die bedryfsmaatskaplike werker meer as bloot 'n diens aan werknemers, maar ook 'n betrokkenheid by bestuur, 'n konsulerende rol oor beleid, prosedures, die behoeftes van werknemers en interaksie met die gemeenskap waarin die maatskappy funksioneer.

Akabas in Straussner (1989:3) beaam bogenoemde "... the turf of occupational social work comprises those policy, planning and service delivery activities at the intersection of social work and the world of work".

Die taakinhoud van die bedryfsmaatskaplike werker word soos volg omskryf deur 'n verskeidenheid skrywers:

Rankin (1984:19) meen dat die probleme wat die aandag van die bedryfsmaatskaplike werker verg, in kategorieë verdeel kan word:

- Gesins- en persoonlike probleme, byvoorbeeld huweliksverhoudinge en finansiële probleme.
- Werkverwante probleme, byvoorbeeld werksontevredenheid, afwesigheid en botsing met die toesighouer.
- Persoonlike probleme, byvoorbeeld alkoholisme, emosionele probleme en depressie. (Vgl. ook skrywer onbekend, 1988:28.)

Hierdie probleme beïnvloed die werknemer se rol direk of indirek. (Straussner, 1989:8).

Rankin (1984:19) beweer dat die dienste wat die bedryfsmaatskaplike werker lewer om hierdie probleme te bekamp, is:

- Voorligtingsdienste en berading aangaande individuele-, huweliks-, gesins- en finansiële probleme.

-
- Krisisingryping vir emosionele en sielkundige probleme en ongelukke in die bedryf.
 - Opvoedkundige programme in verband met voorbereiding vir affrede, alkoholisme en stresbestuur.
 - Ontspanningsprogramme.
 - Konsultasie met bestuur ten opsigte van organisatoriese en persoonlike probleme. 'n Voorbeeld hiervan is om aan bestuur die impak van personeelvermindering op die werksmag uit te wys asook die voordele van dagsorgfasiliteite. (Vgl. ook Du Plessis, 1987:26 & Bakalinsky in Terblanche, 1989:248.)

Die meeste van die programme is gerig op die voortgesette diens van die werknemer en dus uiteindelik op produksie. Die bedryfsmaatskaplike werker sal daardie probleme wat hy self kan oplos in 'n terapeutiese verhouding hanteer. Probleme wat gespesialiseerde aandag vereis, sal na buite-instansies verwys word, met opvolgwerk deur die maatskaplike werker.

Smith (1988:4-5) beskou die take en funksie van bedryfsmaatskaplike werker as:

- voorkoming, byvoorbeeld huweliksvoorbereiding.
- hulpverlening aan individue en groepe.
- hulpverlening ten opsigte van aanpassingsprobleme, byvoorbeeld by affrede.
- hulpverlening ten opsigte van die bevordering van goeie verhoudinge.
- verwysende taak.

-
- adviserende taak. (Vgl. ook Lombard in Rankin, 1984:19.)

Terblanche (1989:249) onderskei die volgende kategorieë van dienslewering deur die bedryfsmaatskaplike werker gegrond op die sisteembenadering:

- Dienste wat fokus op die verbetering van faktore binne die werknemer as individu.
- Dienste wat fokus op die verbetering van die werknemer in sy werkring as sisteem.
- Dienste wat fokus op die verbetering van die werknemer as lid van die gemeenskap as sisteem.

Ander terreine waarby die bedryfsmaatskaplike werker toenemend betrokke raak aldus Straussner (1989:3) is:

- Ontwikkeling van dienste en beleid.
- Gesondheidsbevordering.
- Regstellende optrede.
- Organisasie-ontwikkeling.
- Korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid: "...assisting corporations to make a commitment to the social and economic well-being of the community in which they operate". (Straussner, 1989:14).
- Werknemersvoordele.
- Hervestigingsbystand.

-
- In die VSA word daar selfs dienste gelewer aan die kliënte van die maatskappy.

Dit is vir die navorser duidelik dat die bedryfsmaatskaplike werker se fokus en taak geweldig ontwikkel het met die verloop van tyd - vanaf reaktiewe en remediërende werk tot voorkomende aktiwiteite en die vervulling van 'n strategiese rol en vennootskapsverhouding met bestuur. Die taak van die bedryfsmaatskaplike werker het voorwaar ontwikkel tot 'n dinamiese een wat, soos Terblanche (1989:250) dit stel "... in 'n onmisbare onderbou vir die bestuur van 'n organisasie kan ontwikkel". Al drie die primêre metodes en die twee sekondêre metodes van maatskaplike werk word in die bedryf aangewend vir die lewering van dienste.

6.3 Organisasoriese intervensies

In sommige lande is maatskaplike werkers reeds hierby betrokke, maar in andere nog glad nie. Terblanche (1989:251) sê dat die intervensies "... dui op die verandering en/of aanpassing wat deur bedryfsmaatskaplike werkers geïnisieer word ten opsigte van daardie faktore wat direk of indirek die oorsaak is dat individue probleme in die werksituasie ontwikkel".

Die tipe intervensies hier is byvoorbeeld:

- Die invloed van tegnologiese verandering.
- Die invloed van die privatisering van dienste.

Smith (1988:9) beskou die intervensies ook as:

- intergroep konflikoplossing;
- leierskapsontwikkeling.

Die navorser is van mening dat die maatskaplike werker se sisteembenadering hom by uitstek geskik maak vir situasies soos hierbo vermeld.

6.4 Die Werknemerhulpprogram

Om oor die Werknemerhulpprogram te skryf, kan opsigself 'n hele boek beslaan, daarom sal hier bloot verwys word na 'n definisie, kernaspekte en veral hoe die program raakpunte het met die spesialisasieveld van bedryfsmaatskaplike werk.

6.4.1 Definisie van die Werknemerhulpprogram (WHP)

Maller (1988:21) beskou die WHP as "... a programme designed to assist troubled employees in the workplace whose personal problems have the potential to affect, or are affecting job performance". Martin in Terblanche (1989:242) is dit eens met die gedagte van Maller, maar verfyn sy definisie ietwat "An employee-employer benefit package designed to identify, motivate, and refer, at an early stage those employees who develop personal, medical problems that contribute to unacceptable patterns of job performance".

6.4.2 Kernaspekte van die WHP

- Werknemerhulpprogramme het ontstaan uit die sogenaamde "Occupational Alcohol Programmes" (OAP's) wat in die 1940's in die VSA ontwikkel is.

Die Werknemerhulpprogram volg 'n breër benadering as die aanvanklike IAP's, deurdat alkoholisme maar as een van 'n verskeidenheid probleme wat werkspreslasie kan beïnvloed, beskou word. "This meant that assistance was extended beyond alcohol dependence to a wide range of personal problems". (Fact sheet on EAP's, 1989:1). (Vgl. ook Du Plessis, 1988:24 & Maller, 1988:21.)

- Die fokus van die WHP aldus Maller (1988:22), is om individuele probleme wat werkspreslasie en dus produktiwiteit kan beïnvloed, te

hanteer en waardeur die maatskappy terselfdertyd ook sy maatskaplike verantwoordelikheid nakom. Die boodskap aan die werknemer is dat die maatskappy besorg is oor hom as mens eerder as dat hy net beskou word as 'n produksie-eenheid. Hierdie twee doelwitte is nie teenstrydig met mekaar nie, maar kan etiese dilemmas skep vir die praktisyn in die balansering daarvan.

- Die bestaansrede vir die WHP in 'n maatskappy lê onder meer in die doelwitte van koste-effektiwiteit en maatskaplike verantwoordelikheid, iets waarvoor al meer druk op werkgewers geplaas word. Du Plessis (1988:23) meld dat enige deel van tien tot agtien persent van 'n arbeidsmag probleme kan ondervind wat hul produktiwiteit nadelig beïnvloed. Penetrasiesyfers in maatskappye dui selfs op syfers van twintig tot vyf-en-twintig persent van die personeel. Die bestaan van persoonlike probleme kos 'n maatskappy geld en om bloot werknemers in diens te neem en te ontslaan na willekeur is ook nie die oplossing nie. Dit is duur om opgeleide mense te vervang.
- Die voordele van die WHP is onder meer:
 - Handhawing van aanvaarde standaarde vir werksprestasie.
 - Versekering van werksekuriteit.
 - Bevordering van werknemerwelstand.
 - Alternatiewe in die hantering van personeel.

(Prozesky, 1987:4 & Fact Sheet on EAP's, 1989:1).

- Daar is ook 'n aantal modelle vir die Werknemerhulpprogram naamlik:
 - In-huis model.
 - Vakbondbeheerde model.
 - Eksterne model.

-
- Kontrak model.
 - Konsortium model.

(Vgl. Du Plessis, 1988:24, Du Plessis, 1987:28; Smith, 1988: 10-11 & Fact Sheet on EAP's, 1989:4.)

Die Werknemerhulpprogram kan aldus Du Plessis (1988:23) en Maller (1988:22) 'n verskeidenheid dimensies in 'n organisasie aanneem. Dit kan slegs 'n verwysingsdiens wees, 'n meer volledige diens vir die totale spektrum van probleme, of 'n welsynsdienst wat hulp verleen met begrafnisse en ander sake. (Vgl. Smith, 1988:8 & Fact Sheet on EAP's 1989.)

- Die kenmerke en beginsels vir 'n WHP is:
 - Vertroulikheid
 - Neutraliteit
 - Toeganklikheid (ligging)
 - Vrywillige deelname
 - Interaksie met dissiplinêre prosedure
 - Prosedure vir verwysings deur toesighouers
 - Bemaking van die program aan bestuur
 - Opleiding van toesighouers en vakbondpersoneel
 - Finansiering
 - Skakeling met hulpbronne
 - Nasorg
 - Beleid wat riglyne gee met betrekking tot koste van probleme en behandeling, hantering van werknemers
 - Stelsel vir evaluering
 - Administrasiesistelsel met betrekking tot aspekte soos strukture, personeel, dekking en rekordhouding

(Vgl. Prozesky, 1987:10-16; Du Plessis, 1988:24; Maller 1988:22; Terblanche, 1989: 246-247 & Fact sheet on EAP's, 1989: 1-3.)

6.4.3 Raakpunte tussen die WHP en bedryfsmaatskaplike werk

Terblanche (1989:250) is van mening dat daar uiteenlopende menings bestaan oor die aansluiting tussen die twee velde hier ter sprake: "Maatskaplike werkers in die bedryf skep soms die indruk dat bedryfsmaatskaplike werk en Werknemerhulpprogramme in werklikheid nie verskil nie, vanweë die feit dat beide fokus op hulpverlening aan die probleem werknemer".

Terblanche (1989:250) wys die verskil uit deur te verduidelik dat die WHP juis gekenmerk word deur die multi-professionele aard daarvan soos blyk uit die rol wat:

- sielkundiges;
- bedryfsielkundiges;
- verpleegkundiges; en
- ander geesteswetenskaplikes speel in die daarstelling en bedryf van die Werknemerhulpprogram.

Terblanche (1989:250) meen dat bedryfsmaatskaplike werkers hulle dienslewering fokus op drie vlakke van voorkoming, naamlik:

- Primêre voorkoming (voorkomingsprogramme soos voorbereiding vir optrede);
- Sekondêre voorkoming (beraad met werknemers wat geïdentifiseer is op grond van onderprestasie);
- Tersiêre voorkoming (intensiewe behandeling van werknemers met gevestigde probleme waardeur hulle totale funksionering beïnvloed word).

Werknemerhulpprogram personeel is daarteen grootliks gerig op hulpverlening aan die individuele probleem-werknemer in terme van die:

- identifisering;
- motivering; en
- verwysing van sodanige werknemers.

Uiteraard is hierdie vorm van hulpverlening sekondêre voorkoming. As die interne model nagevolg sou word en die terapeutiese aksie dus intern sal plaasvind, sal tersiêre voorkoming ter sprake kom.

Terblanche (1989:250) verduidelik die verskil laastens deur te wys daarop dat Werknemerhulpprogram personeel meer betrokke is by gestruktureerde hantering van die opleiding van toesighouers waardeur die identifisering van probleem- werknemers bevorder word.

'n Mens kan dus opsom deur te sê dat die twee velde besliste raakvlakke, maar ook onderskeidende kenmerke het.

6.5 Ander programme

Soos gemeld in die spektrum van dienste, raak die bedryfsmaatskaplike werker vanweë sy unieke kennisbasis en vaardighede deesdae by 'n magdom ander programme en aktiwiteite betrokke, byvoorbeeld "quality of life".

7. Die toekoms van bedryfsmaatskaplike werk

Smith (1988:14) is van mening dat bedryfsmaatskaplike werk 'n opwindende arena in die toekoms gaan betree, en dat die professie van krag tot krag sal gaan.

Straussner (1989:14) sluit hierby aan: "It is to be anticipated that the need for occupational social workers will continue and probably increase in the future".

Smith (1988:14) se visie vir bedryfsmaatskaplike werk is dat die profesie nog na miljoene mense by of naby die werk sal uitreik en dat dienste meer toeganklik en beskikbaar sal wees vir werknemers en hulle gesinne. Dié dienste sal op alle vlakke van voorkoming wees. Die rede vir die tendens, meen Straussner (1989:14), is opgesluit in die volgende:

- Werknemers verwag meer van die werkgewer as net 'n salaris. Hulle verwag ook hulp en bystand in hulle persoonlike probleme.
- Daar is meer klem op die gesin.
- Die veranderde demografie veroorsaak dat daar meer enkelouers, werkende moeders en geskeides is wat 'n groter aanspraak maak op die bevrediging van hulle behoeftes in die werksituasie, weens die ontwrigtings in hulle persoonlike lewe. Werknemers stel dus groter eise en die bedryfsmaatskaplike werker sal bestuur moet attent maak op die veranderde verwagtinge.
- Die nuwe geslag werknemer lê minder klem op werksekuriteit en meer op persoonlike waardes en poog om 'n balans tussen hulle werk en gesinslewe te handhaaf. "Given their training, which emphasizes a generalist systemic perspective and a multi-dimensional appreciation of individual and larger systems, occupational social workers are capable of helping individuals balance the world of work and the world of the family". (Straussner, 1989:14).
- Die veranderende wêreld met al sy tegnologie, verg iemand wat die kwalitatiewe aspekte kan bybring en die werkplek humaniseer. (Smith, 1988:14).

Terblanche (1989:252) is van mening dat bedryfsmaatskaplike werk ook in nuwe terreine van gemeenskapswerk sal moet groei om aspekte in die gemeenskap wat 'n beperkende invloed op die werknemer se produktiwiteit het, aan te spreek.

Straussner (1989:15) is van opinie dat bedryfsmaatskaplike werk toenemend etiese dilemmas sal moet hanteer, te wete etiese dilemmas wat inherent is in die profesie, byvoorbeeld "... how to balance clinical or individual needs with environmental and organizational factors which directly or indirectly contribute to individual problems, and how to protect client confidentiality and live up to the professions code of ethics while functioning in a host environment which is not always supportive or understanding of such values". Uiteraard sal bedryfsmaatskaplike werk dan, soos nuwe velde en terreine betree word, professionele grense, identiteit en interdissiplinêre verhoudings moet definieer.

Terblanche (1989:252) voorsien ook 'n groter toekomstige eis in terme van die verantwoordbaarheid van dienste. Bedryfsmaatskaplike werkers sal die effektiwiteit van hulle dienste moet kan evalueer en bewys. Dit sal die nodige regverdiging bied vir hulle aanwesigheid.

8. Samevatting

Samevattend kan die navorser sê dat die plek vir bedryfsmaatskaplike werk wel bestaan, en die behoefte aan meer dienste daagliks groei.

Soos die werkplek se aard verander, sal ook die kennis en bydrae van bedryfsmaatskaplike werk, sowel as die probleme, dilemmas en uitdagings wat sal ontstaan, dienooreenkomstig moet verander.

Een van die uitdagings is die veranderende aard van die arbeidsmark in terme van die ouderdom van werknemers en die inset wat die bedryfsmaatskaplike werker kan lewer in terme van voorbereiding vir affrede.

Hoofstuk 3

Aftrede as verskynsel: 'n Literatuur-oorsig

1. Inleiding

Veroudering is 'n normale deel van God se lewensplan met die mens. Net so is bejaardheid 'n fase soos enige ander in die lewensproses .

Veroudering begin reeds by geboorte en vandaar gaan 'n mens deur verskillende lewensfases met elk hul eie eise wat die lewe aan hom/haar stel en waarvoor hy/sy onderrig en voorberei moet word.

Net soos die mens opgevoed moet word vir die eise van adolessensie, beroepsarbeid en die huwelik, stel middeljarigheid, bejaardheid, asook affrede as deel daarvan, eise en aanpassings waarvoor voorberei móét word.

Die voorbereiding vir die laaste lewensfase moet egter reeds in die vroeëre lewensfases begin. Die vraag: "Wat nou?", moet dus reeds lank voordat die aftree-dag aanbreek, beantwoord word. Daar word tereg gesê dat "... persoonlikheids groei en -ontwikkeling van die mens kom nie tot 'n einde by die bereiking van 'n sekere chronologiese ouderdom of by affrede nie. Voor 'n mens daardie stadium bereik moet hy oor kennis beskik en moet gesindhede en houdinge by hom gekweek word sodat gesonde persoonlikheids groei, gevoed deur opvoedingsprogramme, nog steeds kan plaasvind". (Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:8).

Wanneer 'n kind die ouderdom bereik om sy skoolloopbaan te begin, wanneer 'n jongmens sy universiteitsopleiding begin en 'n vrou of man die arbeidsmark betree en trou, word daar nie aan dié gebeure gedink as traumatiese gebeure nie, maar as normale gebeure in die lewensverloop. Insgelyks, moet affrede beskou word as die begin van 'n nuwe lewenservaring.

Elke afgetredene se geval is uniek en daarom het hy nodig om aan homself spesiale aandag te skenk. Geen formule is sonder meer op elkeen van

toepassing nie, maar elkeen kan baat by die ervaring van ander en om dit van toepassing te maak op sy eie lewe.

Die belewenis van affrede as 'n gebeurtenis met pyn en probleme kan vermy word deur behoorlike beplanning en voorbereiding.

In die verlede is voorbereiding vir die laaste lewensfase dikwels uit die oog verloor of afgeskeep. Dit is egter nodig dat dit vroegtydig aandag moet geniet, nie bloot vanweë die feit dat bejaardes proporsioneel 'n al groter deel van die bevolking uitmaak nie, maar ook om te verseker dat elke persoon steeds sinvol kan bydra tot die gemeenskap en die land, solank as wat hy/sy oor die vermoë beskik.

In die res van hierdie hoofstuk val die fokus op:

- Die ower werknemer en affrede
- Affrede as verskynsel in die moderne samelewing
- Tendense ten opsigte van affrede

2. Die ower werknemer

2.1 Inleiding

Een van die redes vir 'n instelling soos affrede is die algemene siening dat mense by 'n sekere ouderdom "on geskik" vir werk is. (Parker, 1982:81).

Een van die maniere waarop 'n ower persoon juis 'n ontoereikende affree-inkomste kan aanvul en sy ekonomiese behoeftes kan vervul, is om aan te hou werk solank as wat hy gewillig en in staat daartoe is.

Ongelukkig is daar nog baie diskriminasie teen die indienshouding van ower persone. Ouderdomsdiskriminasie is duidelik in verpligte affreebeleide en

praktyke met betrekking tot die bevordering van ouer werknemers. Werknemers bo vyftig jaar het ook meer probleme om hul werk te behou in tye van ekonomiese resessie. Dit gebeur ook in die praktyk dat ouer werknemers aangemoedig word om te bedank sodat jonger werknemers teen 'n verminderde salaris in diens geneem kan word.

Daar is ook 'n neiging dat ouer werknemers onderbenut word met betrekking tot hulle vermoëns.

Sulke praktyke is 'n duidelike bewys van ouderdomsdiskriminasie wat heelwat beperkinge plaas op die ouer persoon se opsie om te werk. (Vgl. Neuhaus & Neuhaus, 1982:148; Cox, 1984:219 & Smith, Gould & Hosang, 1988:197.)

Dit wil dus voorkom of ouer werknemers spesiale aandag van die bedryfsmaatskaplike werker nodig het weens die unieke probleme wat hulle by die werk ervaar en die implikasies wat dit vir hulle affrede inhou.

Tradisioneel is werkgewers bevooroordeelde jeens ouer werknemers weens 'n aantal redes. 'n Paar wat aandag verdien, word vervolgens bespreek.

2.1.1 Die koste verbonde aan ouer werknemers

Daar word dikwels deur werkgewers gesê dat dit onekonomies is om ouer werknemers in diens te hê. Daar word veral gefokus op mediese onkostes en die feit dat ouer werknemers klaarblyklik meer geneig is tot gesondheidsprobleme en dat hul dan só die mediese fonds meer benut. Dit maak hul dus "duurder" as jonger werknemers.

Ouer mense se gesondheid het inderdaad nie agteruit gegaan nie. Beter mediese en maatskaplike dienste vir ouer mense het hulle vermoëns vir werk onveranderd laat bly en in sommige gevalle selfs verbeter. Du Buisson, Potgieter en Schmidt (1984:7) merk ook tereg in die verband op dat

bejaardheid 'n relatiewe begrip is. 'n Mens vind dikwels persone van veertig jaar wat reeds as bejaard bestempel kan word weens hulle fisiese en psigiese aftakeling, terwyl persone van sestig en vyf-en-sestig jaar teëgekrom word wat as mense in die fleur van hulle lewens beskou word en ten opsigte van dienslewering, honderd persent produktief is.

2.1.2 Die vermoëns van die ouer werknemer

Daar is ook die siening dat ouer werknemers swakker, stadiger en minder energiek is as jonger mense. Daar is natuurlik 'n mate van regverdiging vir dié siening van ouer mense wat stadig loop en so meer. Om egter voor die voet te sê dat alle ouer mense so optree, is 'n veralgemening. In suiwer fisiese terme het die verouderingsproses definitief 'n effek op die mens se vermoëns om verskeie aktiwiteite te verrig. Daar moet egter in aanmerking geneem word dat enige menslike aktiwiteit 'n samestelling van fisiese, geestelike en maatskaplike aspekte vereis.

Met toenemende ouderdom is daar dikwels net 'n herverdeling van die individu se tyd tussen die voorgenoemde drie aspekte.

In uitsonderlike gevalle gebeur dit wel dat die vermoë vir 'n aktiwiteit só afneem weens fisiese veranderinge met ouderdom, dat dit onmoontlik word om te werk. (Parker, 1982:81-82).

2.1.3 Die aanpasbaarheid van ouer werknemers

Die persepsie bestaan by werkgewers dat ouer werknemers minder aanpasbaar is. Die stereotipe word ook dikwels gekoppel aan toenemende ouderdom en psigologiese veranderinge wat intree. Daar is ongelukkig 'n geneigdheid om die verlies van psigiese vermoëns te etiketteer op só 'n wyse dat dit kwansuis kenmerkend is van toenemende ouderdom.

Parker (1982:83) meld die volgende in die verband: "... there is no reason to believe that mental or emotional impairment is much more widespread among the elderly than among the young".

Dit is egter waar dat daar by die ouer werknemer oor die algemeen 'n afnemende vermoë is om stres in die werkplek te hanteer. Dit is belangrik om te beseef dat dit net hulle vermoë sal affekteer om in werksgeleenthede opgeneem te word waar tyd en spoed faktore is, en nie hulle algemene vermoë om te werk nie. (Vgl. Wilks, Rowen, Hosang en Knoepler, 1988:200.)

2.1.4 Die vergoeding van die ouer werknemer

Ouer werknemers word dikwels geag meer tyd te gehad het om vaardighede, kwalifikasies en ervaring op te doen wat hulle kan gebruik om vir hoër salarisse te beding, as wat tipies aan jonger, minder ervare werknemers betaal word. Die vraag is of dit nie net eties korrek is om 'n persoon meer te beloon vir harde werk nie. Die verwerwing van vaardighede, kwalifikasies en ervaring kom nie vanself nie, maar word deur harde werk vermag.

2.1.5 Die aanleer van vaardighede en die ouer werknemer

'n Teenstrydige siening met die voorgenoemde, is die stelling dat ouer werknemers langer neem as jonger werknemers om nuwe vaardighede aan te leer. Navorsing toon dat dit wel moontlik waar kan wees, maar dat as die vaardigheid eers aangeleer is, vorige ervaring wel 'n rol speel. Die uiteindelijke produk sal dus van 'n hoër kwaliteit kan wees. Daarbenewens word ouer werknemers ook deur navorsers beskou as meer stabiel, lojaal en betroubaar. Voorgenoemde is kenmerke wat die werknemer uiteindelik 'n groter aanwinst maak. (Vgl. Parker; 1982:84-85 & Du Buisson *et al.*, 1984:160.)

2.1.6 Die implikasie van diskriminasie jeens die ouer werknemer en die hantering daarvan

Die ironie van diskriminasie jeens ouer werknemers is dat dit dikwels toegepas en instand gehou word deur bestuurders wat self ook as ouer werknemers beskou kan word. Soos werknemers ouer word, neem die toesighouer se verwagtings van hulle prestasies af. Dit skep 'n bouse kringloop omdat werknemers vertrouwe verloor in hulle eie vermoëns, wat gevolglik hulle prestasievlak negatief beïnvloed. (Parker, 1982:133). Die implikasies van die diskriminasie teen ouer werknemers met betrekking tot aftrede en voorbereiding vir aftrede word raak deur Wilks *et al* (1988:200) opgesom: "Further, as workers get older retirement looms ever closer on the horizon and it is often anticipated with dread".

Die navorser is van mening dat die hantering van die ouer werknemer en sy belewenis daarvan dus kan oorspoel in sy hantering van sy aftrede en die aanpassing daarby. Aftrede kan as 'n negatiewe, onvervullende lewensfase beskou en benader word. Dit moet daarom nie buite rekening gelaat word in enige program vir voorbereiding vir aftrede nie. Die bedryfsmaatskaplike werker is egter ook in 'n posisie om op verskeie ander vlakke te reageer op die spesiale behoeftes van die ouer werknemer. Wilks *et al* (1988:201) sien die taak van die vakkundige as:

- onderrig aan toesighouers oor die spesiale aspekte en voordele in die hantering van die ouer werknemer;
- administratiewe bystand in die opstel van beleid wat ouer werknemers raak, en
- hulp aan die ouer werknemer met persoonlike probleme.

Ten einde aan die behoeftes van die ouer werknemer te voldoen, moet die bedryfsmaatskaplike werker bewus wees van die unieke uitdagings waarmee die ouer werknemer te kampe het.

'n Belangrike aspek wat die hand van die bedryfsmaatskaplike werker in die hantering van die ouer werknemer sterk, is die al meer veranderende houding van werkgewers jeens die ouer werknemer.

2.1.7 Die veranderende houding jeens die ouer werknemer

2.1.7.1 Inleiding

Hoewel daar steeds diskriminasie teen ouer werknemers bestaan, lyk dit tog asof die meeste werkgewers 'n meer positiewe houding en waardering vir die ouer werknemer openbaar. Daar is 'n besef dat die meer ervare werknemers 'n unieke rol te speel het in die werkplek. Dit het ook implikasies vir voorbereiding vir affrede in die sin dat werkgewers meer moeite doen met sulke programme.

Van Rensburg (1990:128) meld die volgende ten opsigte van die ouer werknemer: "As recently as 20 years ago there was an accepted view by society and by older people themselves that, for the most part, the aged were frail and in need of service and support, and that their productive years were behind them. The aged were thus seen as a "problem" rather as a "solution".

Die siening wat tans gehuldig word is dat die ouer persoon ook kan bydra tot die ontwikkeling van 'n land in plaas daarvan dat hy net versorg en beskerm moet word.

Dit word nou al meer erken dat die ouer werknemer 'n baie belangrike en steeds onbenutte bron van ervaring kennis en ekonomiese aktiwiteit is. Deur

sy betrokkenheid te verhoog in alle aktiwiteite, maar veral ontwikkeling, sal die samelewing ook verryk word. (Vgl. Parker, 1982:87; Smith *et al.*, 1988:197 & Van Rensburg, 1990:128.)

2.1.7.2 Die waarde van die ouer werknemer

Navorsing bewys al hoe meer dat ouer werknemers in die praktyk uitstaan ten opsigte van hulle kennis, ervaring, vaardighede en kliëntgeoriënteerdheid. Ouer werknemers is emosioneel meer stabiel, aanpasbaar en goeie hanteerders van krisisse. Hulle is ook meer betroubaar en toegewyd en hulle ervaring gee hul dikwels die agtergrond om komplekse take makliker uit te voer.

Die voordele vir ouer werknemers op intellektuele en ander gebiede om aan te hou werk, word ook nou besef. (Vgl. Du Buisson *et al.*, 1984:105 & Wilks *et al.*, 1988:200 – 204.)

2.1.7.3 Samevatting

Die navorser ondersteun die feit dat die ouer werknemer vandag dikwels in 'n gunstige lig beskou word. Dit hou besliste voordele op vele terreine in, byvoorbeeld 'n langer tydperk van indiensname. Daar moet egter onthou word dat daar bepaalde realiteite bestaan. Een hiervan is die feit dat 'n werknemer op die een of ander tydstip tog sal moet aftree. Indien daar nie genoegsaam vir die gebeurtenis beplan en voorberei word nie, kan dit verreikende implikasies inhou.

3. Aftrede en die ouer werknemer

3.1 Inleiding

Aftrede is 'n aanvaarde realiteit van die lewe. In die praktyk gebeur dit dat ook baie meer werknemers vrywillig aftree, en daar is selfs 'n redelike

persentasie werknemers wat vroeër aftree as die verpligte aftree-datum van hulle organisasies. Corrigan (1975:25) meld in die verband: "Except for those who die prematurely, in the long run just about everybody gets the opportunity to enjoy retirement".

Daar is dus vir elke ouer werknemer die geleentheid om aftrede werklik te geniet en om 'n lang en vrugtevolle lewe te hê. Dit wil egter voorkom asof aftrede 'n paradoksale betekenis het vir die ouer werknemer. Daar bestaan dikwels verskillende sienings oor die betekenis van aftrede by verskillende individue. Aan die een kant word dit gesien as 'n welverdiende REG na lang jare diens in 'n spesifieke beroep. Aan die ander kant is daar ook soms 'n gevoel dat 'n mens uit 'n gekose loopbaan geforseer word en verdere geleenthede vir indiensneming ontnem word. (Vgl. Parker, 1982:64; Neuhaus & Neuhaus, 1982:143; Cox, 1984:213; Karp, 1989:751 & Antonovsky & Sagy, 1990:362.)

Die paradoksale betekenis van aftrede vir die ouer werknemer hou waarskynlik verband met 'n verskeidenheid faktore, waaronder die nabyheid van aftrede, die mate van werkstevredenheid en sosio-ekonomiese status gewis 'n rol speel.

Die unieke plek en betekenis van werk in die individu se lewe moet egter nooit uit die oog verloor word nie. Wilks *et al* (1988:205) meld in aansluiting hierby die volgende: "One's work is an integral aspect of personal identity. Work affects status, prestige, social contacts, financial independence, and family roles. In addition it structures time and provides a sense of accomplishment and mastery".

Aftrede kan die verlies van al hierdie waardes beteken. Juis daarom is dit van groot belang op welke wyse van die werk "afskeid geneem word" en vir die "nuwe lewe" beplan en voorberei word.

Die essensie is: "Retirement does not have to be a grim, unrewarding, experience. With adequate planning and preparation, retirement can be the ultimate reward for years of hard work". (Wilks *et al.*, 1988:205). Die wyses waarop van die werk "afskeid geneem" kan word, is:

- gedwonge;
- vroeë;
- vrywillige;
- buigbare; en
- geleidelike affrede.

3.2 Gedwonge affrede

3.2.1 Huidige tendense

'n Aspek van die problematiek van bejaardheid is die moderne wyse van uitrede uit die beroepslewe. (Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:9). Gedurende vroeë tye was dit nie 'n probleem nie, omdat mense dikwels in hulle eie diens was en bloot aangehou werk het solank as wat hulle kragte gehou het, of hulle het met afnemende kragte geleidelik van beroepsarbeid onttrek. Die moderne arbeidspatroon is egter dat bedrywige, aktiewe werknemers volgens hulle diensvoorwaardes op 'n dag en datum by bereiking van 'n sekere ouderdom, hetsy sestig of vyf-en-sestig jaar, die diens moet verlaat. Van Rensburg (1990:129) meen in aansluiting hierby dat dit 'n definitiewe gebruik in die Westerse samelewing is dat affrede op 'n sekere ouderdom bepaal word. Voor die negentiende eeu was daar geen amptelike affree-ouderdom nie. Die gevolg van dié arbeidspatroon, word gemeen, is dat die werknemer se besluitnemingsmag met betrekking tot sy affrede tot 'n mate weggeneem word. Neuhaus & Neuhaus (1982:145) meld in die verband: "What may be considered a right to retire, to withdraw from the work force and still receive income, shifts suddenly to an obligation to retire at the time retirement pay becomes effective".

Die werkgewer sal soms, die verpligte affree-ouderdom ignoreer, indien dit tot sy voordeel sou strek, en die vakbond dit nie teëstaan nie. Die werknemer het egter selde die mag om sulke reëls te ignoreer. Dit is dan ook nie vreemd dat al meer vraagtekens oor die rigiede vasstelling van so 'n affree-ouderdom ontstaan nie. Die feit bly staan dat daar verskille tussen mense is in terme van veroudering. Ouderdom as enigste kriterium vir verpligte affrede is nie 'n akkurate maatstaf vir vermoëns nie, want daar is te groot variasie onder ouer persone. (Parker, 1982:87 & Du Buisson *et al.*, 1984:165).

Van Rensburg (1990:129) sien die gevolge van 'n gedwonge affreebeleid as volg: "It has been found that full and compulsory retirement at a given age can have unfortunate psychological effects on individuals".

Dit is die standpunt van die navorser dat elke werknemer groter vryheid behoort te hê ten opsigte van hoe lank hy wil werk. Dit sou egter onregverdig wees om 'n beleid bloot te verwerp sonder om die voor- en nadele daarvan in perspektief te stel en om die moontlikhede ten opsigte van die toepassing daarvan te ondersoek.

3.2.2 Voordele van gedwonge affrede

- Gedwonge affrede is maklik om te administreer. Vrywillige affrede verg ingewikkelde toetse en middele om vas te stel of die persoon nog geskik is om te werk en om optimaal van sy vermoëns, kennis en ervaring gebruik te maak. Dit bied ook 'n sinvolle manier om ouer werknemers op 'n ordelike manier uit 'n komplekse produksieproses te faseer.
- Gedwonge affrede elimineer diskriminasie teen individuele werknemers. Alle werknemers word eenders hanteer. Minder produktiewe ouer werknemers word nie uitgesonder vir ontslag nie.

-
- Gedwonge aftrede voorsien die werkgewer en werknemer van beter beplanning en 'n element van voorspelbaarheid.
 - Gedwonge aftrede dwing bestuur om aftree-voordele te voorsien. Pensioen en ander voordele verskaf ook op dié wyse inkomste-geleenthede wat jonger werknemers nie het nie.
 - Gedwonge aftrede skep indiensnemingsgeleenthede vir jonger werknemers. Op hierdie wyse word werkloosheid laag gehou.
 - Gedwonge aftrede verhoed dat bevorderingsgeleenthede vir jonger werknemers geblokkeer word.
 - Die werkgewer kan ontslae raak van ouer werknemers wat nie meer goeie produksie lewer nie en minder geskik is vir die werk weens afnemende fisiese en psigiese kapasiteite en ontoereikende opleiding.
 - Gedwonge aftrede gee 'n "graceful exit point", met ander woorde 'n tydstop waarop die individu die werk kan verlaat sonder om aan homself of andere te moet erken dat hy nie meer die werk kan doen nie. Op hierdie wyse word die ouer werknemers ook beskerm.
 - Gedwonge aftrede verhoed dat swak gesondheid weens ouderdom 'n nadelige invloed op organisasie-doeltreffendheid het.
 - Gedwonge aftrede gee aan aftrede 'n onvermydelikheid deurdat mense aftree wat andersins net uit gewoonte sou aanbly.
 - Gedwonge aftrede vernuwe die organisasie - met meer jonger werknemers kan nuwe idees geïmplementeer word. So bly 'n organisasie dinamies, lewendig en effektief.

-
- Gedwonge affrede verminder kostes vir die werkgewer. Dit is dikwels duur in terme van salarisse en mediese eise om ouer werknemers aan te hou.
 - Gedwonge affrede is tot die werknemer se eie voordeel. Ouer werknemers is minder verward en angstig as hulle vooruit weet op watter datum en onder watter toestande hulle gaan affree.
 - Gedwonge affrede is ook tot kollektiewe voordeel. Vakbonde se beleidstellings plaas toenemende klem en beskerming op die reg van die individu om af te tree. (Vgl. Atchley, 1976:42-43; Parker, 1982:151-152; Du Buisson *et al.*, 1984:166-168 & Cox, 1984:220.)

3.2.3 Nadele van gedwonge affrede

- Die individu beleef dit dikwels negatief. Die gevoel bestaan dat die beleid gebaseer is op die arbitrêre definisie van nie-funksionaliteit van bejaardheid. Neuhaus & Neuhaus, (1982:143) meld in die verband dat "... this abrupt withdrawal of an older person from the work force may deprive the individual from the opportunity to be productive and to earn what may be essential income for reasonable existence, such abrupt deprivation may present a complex problem to the maintenance of self-esteem, health and well-being".
- Dit wil dus voorkom asof, alhoewel die individu weet dat hy op 'n sekere tydstip moet affree, hy nie noodwendig daarvoor beplan of onaangeraak daardeur gelaat word nie.
- Gedwonge affrede diskrimineer teen die ouer werknemer. Chronologiese ouderdom is 'n swak aanduider van vermoëns om te werk.

-
- In sommige gevalle verminder dit die finansiële voordele vir werknemers wat in terme van hulle inkomste die meeste in terme van jare verdien.
 - Gedwonge aftrede vermors talent. Ouer werknemers het vaardighede, kennis en ervaring wat jonger werknemers nie het nie.
 - Gedwonge aftrede vermors produksiepotensiaal en verminder dus die totale uitset van die ekonomie.
 - Gedwonge aftrede verhoog die aantal afgetredenes, met die gevolg dat 'n groter belastinglas op die oorblywende werknemers lê.
 - Gedwonge aftrede forseer armoede op sommige afgetredenes wat eerder moes aanhou werk en 'n inkomste verdien.
 - Dit is dikwels in die tyd wat die afgetredene sukkel om werk te bekom, dat sy vaardighede afneem, en hy aanvaar dat hy nie gaan werk kry nie. Die faktore dra by tot werkloosheid en laer indiensneming van afgetredenes, wat werklik weer wil werk.

Werkgewers pas dikwels diskriminasie toe deur mense aan te hou na die verpligte aftree-ouderdom. Dus is die beleid nie 'n foutlose manier om diskriminasie te elimineer nie. (Vgl. Atchley, 1976:42-43; Parker, 1982:87 & Cox, 1984:220.)

Dit wil voorkom of daar min in die guns van 'n beleid van gedwonge aftrede is. Atchley (1976:43) is van mening dat, soos aftrede al meer geïnstitusioneel raak, sodanige beleid al meer onnodig is.

Die navorser wil haar in die verband met Strydom (1982:24) vereenselwig, wat die volgende stelling maak: "Dit moet egter aanvaar word dat daar

nie vir elke individu 'n besondere unieke benadering kan wees nie. In groot organisasies sal daar altyd basiese reëls en vereistes moet geld ter wille van goeie orde”.

Die navorser meen dat dit ook die geval met 'n groot organisasie soos Telkom behoort te wees. Dit blyk egter sinvol te wees om steeds binne die parameters van 'n spesifieke tydperk, die geleentheid te bied tot die sogenaamde gefaseerde/geleidelike aftrede.

Laasgenoemde impliseer onder meer geleidelike vermindering van werksweke, -dae, -ure en vermeerderde verlof. Op dié wyse glo die navorser sal die voordele van die gedwonge aftree-beleid ten beste benut kan word, en die nadele tot die minimum beperk kan word.

Die ideaal bly egter steeds totale vrywillige aftrede.

3.3 Vroeë aftrede

Vroeë aftrede beteken aldus Parker (1982:89) die volgende: “... People are said to retire early if they do so before the age at which most employees in their industry or firm are entitled to draw an occupational pension, or before state pension age, whichever is the earlier”.

Dié wyse van aftrede het met die verloop van tyd toenemende belangstelling van werkgewers en werknemers ontlok. Werknemers wat ontevrede is met hulle werksituasie, sien vroeë aftrede as 'n wyse om so gou moontlik weg te kom. Werkgewers weer, beskou die beleid as 'n meganisme om die grootte en karaktertrekke van hulle arbeidsmag te beheer. (Atchley, 1976:42). Die “munt” van vroeë aftrede het twee kante, naamlik die werkgewer en werknemer, wat elk afsonderlike aandag verg.

3.3.1 Werkgewer se siening

Van Rensburg (1990:129) meld dat daar veral in die vroeë 1970's groot aantrekkingskrag was vir vroeë affrede. In die 1970's is die beleid toenemend in Europese lande deur werkgewers toegepas as 'n manier om werkloosheid onder jongmense te verminder en bevorderingsgeleenthede vir jonger werknemers te skep. Die beleid is selfs so toegepas dat werknemers vroeër kon affree maar tog betaling ontvang vanaf die datum van diensbeëindiging tot die verpligte affree-ouderdom van die maatskappy.

3.3.2 Nadele van vroeë affrede

Van Rensburg (1990:130) is van mening dat die nadele van vroeë affrede die volgende is:

- Dit word bloot ingestel sonder enige oorweging van die langtermyn emosionele-, persoonlike- en sosiale impak.
- Dit "skep" 'n groep persone wat eintlik nêrens inpas nie omdat hulle sukkel om werk te kry, en hulle wil ook nie as afgetredenes beskou word nie.
- Daar is 'n verlies aan gekwalifiseerde personeel, sonder die waarborg dat plaasvervangers van gelyke vaardigheid en ervaring beskikbaar is.
- Dit hou stereotipes dat ouer werknemers minder gemotiveerd en produktief is in stand.

Die navorser is van mening dat die blote toepassing van 'n beleid van vroeë affrede sonder die nodige sensitiwiteit, beslis die genoemde nadele inhou. Daar moet egter in aanmerking geneem word dat werkgewers dikwels die

beleid van vroeë aftrede beskou as 'n oorlewingstrategie in tye van ekonomiese onstabilliteit. Daarbenewens bied dit dikwels aan werknemers, wat in elk geval vroeër wou aftree, die geleentheid om tot sodanige stap oor te gaan onder gunstiger toestande. Daar is ook 'n toenemende tendens dat werkgewers wat sodanige beleid toepas, genoegsame finansiële voordele en addisionele dienste soos Voorbereiding vir Aftrede-programme, aanbied.

3.3.3 Werknemer se siening

Inflasie en ander realiteite van die dag blyk 'n belangrike rede te wees waarom werknemers vroeë aftrede met omsigtigheid oorweeg. Daar is egter 'n betekenisvolle persentasie werknemers wat ten spyte van die realiteite van die dag dikwels sonder veel oorreding van die werkgewer, tog vroeër aftree. Die redes vir vroeë aftrede blyk die volgende te wees :

- 'n Positiewe uitkyk, veral 'n gunstige finansiële uitkyk ten opsigte van aftrede.
- Daar bestaan 'n gevoel by die persoon dat hy lank genoeg gewerk het en uitrede van die werk verdien.
- 'n Begeerte na meer vrye tyd.
- 'n Gevoel van stagnasie.
- Die persoon wil minder werk hê as wat hy op daardie stadium verrig, of glad geen werk meer hê nie.
- Die persoon sukkel om by te hou met die werk.

- Die persoon se gesin, vriende en kollegas beskou aftrede ook in 'n positiewe lig.
- Die belewenis van ander vroeë afgetredenes is positief. "Dit is ook gevind dat aftrede 'n wonderlike ervaring was by die groep persone wat besluit het om vroeg af te tree". (Du Buisson *et al.*, 1984:164).
- Sommige persone het 'n stokperdjie wat hulle geniet, maar hulle hou nie van hulle werk nie. Hulle is dan tipies diegene wat vroeër aftree. Hulle doen dan iets wat hulle werklik geniet en kan selfs hul inkomste vanuit die stokperdjie aanvul.
- Demografiese en persoonlike aspekte. Persone met 'n laer inkomste, opvoedingsvlak en sosiale status, tree eerder af as ander.

'n Besluit tot vroeë aftrede deur 'n werknemer moet in pas wees met sy/haar situasie, behoeftes, begeertes, beskikbare inkomste na aftrede en die lewensmaat se situasie. Dit is gewis 'n aspek wat ook vroeg onder oë geneem moet word in enige beplanningsaktiwiteit.

Opsommend kan daar ten opsigte van vroeë aftrede gesê word dat dit 'n beleid is wat beide tot die voor- en nadeel van werknemer en werkgewer kan strek.

Die effek van vroeër aftrede verskil van individu tot individu afhangende van die situasie. (Vgl. Hoyt, 1974:12; Atchley, 1976:49; Aiken, 1982:191; Parker, 1982:90; Du Buisson *et al.*, 1984:164 & Van Rensburg, 1990:129.)

3.4 Vrywillige aftrede

Vrywillige aftrede word dikwels beskou as die ideale aftreebeleid. Vrywillige aftrede het tot die gevolg dat die individu in 'n groter mate 'n keuse tot aftrede het.

Vrywillige aftrede vind plaas wanneer die individu aankondig dat hy 'n werkseleentheid wat steeds vir hom beskikbaar is, opgee. Hy besluit dus self wanneer die tyd ryp is om af te tree. (Vgl. Atchley, 1976:45 & Parker, 1982:35.)

Strydom (1982:24) is van mening dat vrywillige aftrede noodwendig die meeste voordele vir die individu inhou, maar nie altyd vir die organisasie en die gemeenskap nie. Die navorser wil hiermee saamstem, maar terselfdertyd ook uitwys dat wanneer dit die organisasie pas, byvoorbeeld in tye wanneer die aanvraag na arbeid die aanbod oorskry, daar dikwels vinnig oorgeskakel word van 'n beleid van gedwonge aftrede na 'n vrywillige aftrede-stelsel. Op dié wyse word meer arbeid behou.

Dit wil voorkom of Parker (1982:54) die waarheid aanraak in die stelling dat een van die grootste struikelblokke tot vrywillige aftrede, dikwels die konserwatiewe houdings van werkgewers en selfs sommige werknemers is. Die gevolg hiervan is dat 'n beleid van verpligte aftrede dikwels aanvaar word as die beste alternatief, ten spyte van die tekortkominge daarvan. 'n Nuwe beleid, naamlik dié van buigbare aftrede het gevolglik ontstaan, weens die genoemde realiteit dat almal nie altyd 'n beleid van vrywillige aftrede wil aanvaar nie, maar dat gedwonge aftrede as teenpool daarvan, nie noodwendig die beste alternatief is nie.

3.5 Buigbare aftreebeleid

Die beleid van buigbare aftrede bevat 'n sterk element van vrywilligheid maar tog ook 'n sekere kriterium vir aftrede. Daar is egter ander kriteria as chronologiese ouderdom waarvolgens besluit word wanneer die ouer werknemer moet aftree. Parker (1982:157) meen in aansluiting hierby: "The implementation of a policy of flexible retirement requires that one or more criteria, other than a fixed age for everyone be used to determine retirement".

Die beleid geniet uit talle oorde, en dikwels ook van toesighouers, ondersteuning. Die gevoel is dat, ten opsigte van affrede, individuele verskille in ag geneem moet word. Op enige gegewe ouderdom verskil individue met betrekking tot:

- vermoëns;
- gesondheidstoestand, en
- houding jeens werk.

Individuele behoeftes en begeertes verskil daarbenewens ook baie. Toesighouers sien die aangeleentheid dikwels in die lig van die feit dat hulle nou saam met elke werknemer werk, en dat hulle in die beste posisie is om te oordeel of 'n persoon nog geskik is om 'n taak te verrig of nie. By 'n verpligte affrede- stelsel kan dit gebeur dat persone verlore gaan wat nog goeie diens kan lewer. (Du Buisson *et al.*, 1984:165).

3.5.1 Kriterium vir die buigbare affreebeleid

Die voorgestelde kriterium vir gebruik in 'n buigbare affreebeleid, aldus Parker (1982:158-159), is die volgende:

- Die individu moet self besluit. Dit is die eenvoudigste kriterium, maar ook 'n kriterium wat potensiële probleme inhou, aldus sommige kritici. Die kriterium kan net werk as die individu 'n korrekte bepaling kan maak van sy vermoë om aan te hou werk. Dit kan probleme skep vir die individu en die organisasie as hy sy eie swak gesondheid ignoreer en daarop aandring om aan te hou werk, veral as hy hardkoppig vashou aan 'n posisie. 'n Verdere beswaar, naamlik dat die werkgewer nie vooruit kan beplan nie, kan teëgewerk word deurdat die werknemer byvoorbeeld ses maande voor die tyd moet sê dat hy wil affree.
- Die markmeganisme van vraag en aanbod moet besluit. Dit

beklemtoon die feit dat sekere ouer werknemers nog besonder bruikbaar is en aangemoedig moet word om aan te bly, teenoor die swakker produktiwiteit van ander ouer werknemers wat aangemoedig moet word om af te tree. Die stelling is besonder aanvegbaar, veral in die lig van die feit dat die werkgewer die besluit as 'n swaard oor die kop van die werknemer kan hou. Aan die ander kant voel werkgewers dikwels dat hulle op enige gegewe tydstip eerder goeie werknemers van enige ouderdom wil behou en van onproduktiewe werknemers ontslae wil raak. Die kriterium sal dus impliseer dat hoogs vaardige en toegewyde werknemers behoue kan bly in die arbeidsmag, terwyl die minder vaardige en toegewyde werknemers na affrede beweeg word.

Die navorser is van mening dat die kriterium in praktyk goed kan werk, gegewe die feit dat die oordeel oor vaardigheid en toewyding suiwer, eg en gegrond is, en verkieslik deur die werknemer self ook aanvaar word. Dit kan egter moeilik aanvaar word deur die ongeskoolde werknemer wat graag wil aanhou werk om sy pensioen aan te vul, maar die geleentheid ontnem word. Sodanige kriteria is egter nooit méér ongenaakbaar as dié van verpligte affrede nie.

Werkskarakteristiek handel met die variërende fisiese en psigiese eise van verskillende werksgeleenthede. Dit veronderstel dat sekere geleenthede minder geskik is vir die ouer werknemer as ander, veral in terme van groot fisiese inset. Dit is ook 'n waardevolle erkenning dat sekere werk wel deur ouer werknemers gedoen kan word. Dit kan egter net so rigied wees as verpligte affrede as die werksbeskrywing rigied is. Die werkskarakteristiek moet by die individu se vermoëns aangepas word om regtig buigbaar te wees.

- Fisiese en psigiese fiksheid as kriterium sal byvoorbeeld impliseer dat die individu deur 'n dokter ondersoek word en dat daar op grond van die resultate besluit word. Dit wil voorkom asof die gevoel is dat

die kriterium en ondersoek deur die dokter geregverdig is. Dit gebeur ook in die praktyk dat dokters persone met swak gesondheid sal verbied om aan te hou werk. Daar kan egter probleme kom met grensgevalle waar die dokter 'n sekere besluit neem wat verskil van die individu se bepaling en voorkeur. 'n Tweede opinie mag nodig wees.

Die kriterium skyn nog verfyning te verg, maar immers impliseer dit dat daar aan alle moontlike kriteria ten opsigte van affrede aandag geskenk word, en nie net aan ouderdom nie. Dit bring 'n groter element van demokrasie in die affrede- besluit.

3.5.2 Voordele van die buigbare affreebeleid

Du Buisson *et al* (1984:166) beskou die volgende as voordele van die buigsame affreebeleid:

- Dit verhoog uiteindelik die inkomste van die bejaarde.
- Dit benut die kennis, vaardigheid, ondervinding en potensiaal van die ouer werknemer en verhoog die nasionale produk.
- Dit het hoër indiensneming tot gevolg en verbeter die lewensomstandighede en tevredenheid van bejaardes.
- Dit verminder gevoelens van gekrenktheid en verbittering wat deur gedwonge affrede veroorsaak word.

Parker (1982:159) som, die argumente ten opsigte van 'n meer buigbare affreebeleid raak op in die volgende woorde: "If individual choice is valued above administrative convenience, then no one and no set of rules should force a man or a woman to continue to work or to give it up against his or her wish".

3.6 Geleidelike of gefaseerde affrede

Geleidelike affrede aldus Parker (1982:16), is die proses van verandering van ten minste een intermediëre fase van voltydse werk tot geen werk.

Geleidelik affrede laat 'n ouer werknemer dus toe om 'n geleidelike oorgang vanaf voltydse diens tot affrede te ervaar.

In die praktyk word daar op baie wyses aan die ouer werknemer die geleentheid gebied om geleidelik van voltydse werk te onttrek. Wilks *et al* (1988:204) meld die volgende:

- Verminderde werksweekskedules.
- Langer verlofperiodes.
- Verminderde werksure.
- Werksoorplasingprogramme waardeur die ouer werknemer na 'n ander tipe werk of "ligter" werk, oorgeplaas word.
- "Payroll transfer" - die ouer werknemer word weer in diens geneem deur 'n private werksverskaffer of kleiner filiaal van die maatskappy.
- Konsultantreëlings - die ouer werknemer tree op as konsultant ten opsigte van projekte.
- Tydelike of permanente deeltydse werk. Die werknemer word byvoorbeeld deel van 'n poel deeltydse werknemers wat op bystand is om afwesige werknemers af te los.

Die verminderde werkstyd- opsie kan ook gepaard gaan met verminderde geld en op hierdie wyse kan die werknemer selfs gewoond raak aan die minder geld wat hy ná affrede gaan ontvang. Pensioenbetalings is sowat sestig tot tagtig persent van die salaris by affrede.

Geleidelike affrede bied dus aan die ouer werknemer die geleentheid tot aanpassing by affrede. Atchley (1976:36) meen in aansluiting hierby dat dit werknemers op 'n onbewuste vlak dwing om voor te berei vir hulle affrede

en die realiteite daaraan verbonde, onder andere die meer tyd wat hulle tot hulle beskikking sal hê. Die individu kry ook die geleentheid om belangstellings buite sy werk te ontwikkel om beter voorbereid te wees om 'n aktiewe lewe na affrede voort te sit. (Vgl. ook Van Rensburg, 1990:130.)

Geleidelike affrede bied dus aan die individu 'n groter keuse ten opsigte van sy affrede, na gelang van sy behoeftes en belangstellings. (Vgl. Verslag van Interdepartementele Komitee, 1976:14; Parker, 1982:21 & Strydom, 1982:24.)

In die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:15) word tereg opgemerk dat die beleid van geleidelike affrede as hulpmiddel dien ten opsigte van die moontlike probleme wat uit affrede kan volg, maar dat dit geensins as totale oplossing van daardie probleme gesien kan word nie.

Die behoefte is aanwesig om die probleme ook op 'n meer doelgerigte wyse aan te pak. Dit is waar voorbereiding vir affrede-programme 'n rol speel.

3.7 Samevatting

Die navorser is van mening dat die hele aangeleentheid van affrede, die ouer werknemer en watter wyse van affrede noodwendig die beste is, nie heeltemal so eenvoudig is nie. Daar is geen maklike manier om te besluit watter beleid die beste is nie. Dit wil voorkom asof vrywillige affrede, of ten minste affrede gebaseer op 'n ander kriterium as chronologiese ouderdom, meer gewild is by die meerderheid mense. Dit is ook moontlik dat die twee teenpole naamlik gedwonge en vrywillige affrede mekaar iewers in die middel kan ontmoet. Vervolgens word gefokus op die oorsprong van affrede en die tendense ten opsigte van affrede.

4. Aftrede as verskynsel in die moderne samelewing

4.1 Inleiding

Aftrede is 'n relatief nuwe verskynsel, veral vir die oorgrote arbeidsmark. Dit beteken dat in die verlede net die rykes en magtiges dit kon bekostig om af te tree. Aftrede op groot skaal is eers deur 'n moderne industriële gemeenskap moontlik gemaak. (Vgl. Atchley, 1976:1; Strydom, 1982:23 & Du Buisson *et al.*, 1984:155.)

Markides & Cooper (1987:1) meld in aansluiting hierby: "As many developing nations are slowly industrializing, we are seeing a gradual process of the institutionalization of retirement taking place there as well". Aftrede kan tereg as 'n twintigste eeuse fenomeen beskryf word.

4.2 Die pre-industriële periode

Die pre-industriële periode was 'n tyd waar aftrede nie regtig bestaan het nie. Atchley (1976:10-11) onderskei twee fases in die periode naamlik die gesin as basiese produksie-eenheid en die ontstaan van die landbougemeenskap. Die tyd van die gesin as basiese produksie-eenheid het beteken dat ouer mense gewerk het tot hulle nie langer meer die fisiese vermoëns gehad het, of in staat was om dit te doen nie, waarna die gesin die nodige ondersteuning en versorging verleen het. Ons kan dus sê dat mense wel ophou werk het as gevolg van hoër ouderdom, maar daar was vir hulle geen REG tot 'n inkomste sonder om te werk daarvoor nie, of sonder dat hulle genoeg eiendom gehad het wat 'n inkomste aan hulle kon bied nie.

Mense is net onderhou so lank as hulle een of ander produktiewe funksie kan vervul. Daarna was hulle afhanklik van die goedgunstigheid van kinders en familie. Die optrede moet ook beskou word in die lig van die feit dat

mense 'n moeilike bestaan gevoer het en dat daar selde 'n surplus kos en klere was.

4.3 Die landbougemeenskap

Die ontstaan van die landbougemeenskap het twee belangrike ontwikkelings gebring, naamlik:

- Ekonomiese surplus, dit wil sê die ekonomiese sisteem produseer meer as wat nodig is om van te lewe.
- Die konsep van eiendom wat reëls oor die reg van die individu definieer om sekere bronne, objekte of aktiwiteite te kontroleer.

In die landbougemeenskap was grond eiendom. Beheer oor die ekonomiese surplus wat die grond gebied het, het afgehang van eiendomsregte. Ouer mense wat eiendomsregte kon verkry, kon hulself gewoonlik onderhou op hulle oudag. Dit het uiteraard ook geïmpliseer dat hulle toegelaat was om aan te hou werk solank as wat hulle kon of wou.

In hierdie tyd was diegene wat werklik oud geword het, afkomstig uit die boonste ekonomiese strata. Vir die res van die samelewing was die sterftesyfer dus hoog en die lewensverwagting laag.

Diegene wat nie eiendomsregte kon bekom nie, was in presies dieselfde posisie as vóór die ontstaan van die landbougemeenskap in die sin dat hulle hande-arbeid moes verrig, solank moontlik moes aanhou werk en uiteindelik afhanklik van ander was as hulle nie meer kon werk nie. Indien hulle nie deur ander versorg is nie, het hulle in skuilings beland of doodgegaan van verwaarlosing en wanvoeding. (Vgl. Cox, 1984:219 & Markides & Cooper, 1987:2.)

4.4 Industrialisasie

4.4.1 Veranderinge as gevolg van industrialisasie

Industrialisasie gedurende die negentiende eeu het 'n magdom veranderinge meegebring wat die karakter van die samelewings getransformeer het: (Vgl. Atchley, 1976:11-14.)

- Die nuwe vorme van produksie het die ekonomiese surplus drasties verhoog. As gevolg van masjiene het die menslike energie- inset 'n baie klein persentasie uitgemaak van die industriële produksieproses.
- Die toename in die beskikbare ekonomiese surplus het beteken dat die industriële gemeenskap meer mense kan onderhou teen 'n hoër lewenstandaard en steeds 'n surplus kon oorbê vir verdere ontwikkeling.
- As gevolg van die ontstaan van verkoelingsfasiliteite, 'n goeie vervoersisteen en ander faktore, is beter kwaliteit produkte geproduseer.
- 'n Groter ingesteldheid tot meer wetenskaplike en rasonale denke het ook gelei tot nie net meer industriële tegnologie nie, maar ook meer kennis van die mens en sy funksionering. Die uiteindelijke gevolg hiervan was die toepassing van sanitasie, effektiewe mediese dienste en voedingsmetodes, wat die sterftesyfer laat daal het. Op hierdie wyse groei die bevolking uiteindelik as gevolg van die laer sterftesyfer onder kinders en 'n groter lewensverwagting van ouer mense. Die bejaarde bevolking word op die wyse ook groter.
- In minder gemoderniseerde gemeenskappe was daar groot respek vir ouer mense. Hulle is byvoorbeeld oorgeplaas na minder veeleisende werk wanneer hulle ouer geword het en hulle rolle is

dikwels gesien as meer konsulterend van aard. Weens die feit dat so min mense werklik oud geword het, is hulle beskou as die elite wanneer hulle wel ouer geword het. In die industriële gemeenskap het baie mense van alle strata van die samelewing, oud geword. Ouer mense is dus nie meer as die elite beskou nie.

- Die mag van ouer mense is verminder deurdat bestuur van eienaarskap geskei is. 'n Laer gewig is aan ervaring geheg.
- Industrialisasie bring ook 'n nuwe verdeling van arbeid. Werknemers word 'n rat in 'n groter sisteem.
- Arbeid word gekoördineer en gerasionaliseer. Die kleinboer en besigheidsman word vervang deur die salaristrekker wat 'n middelklas vorm.
- Die privaatsektor groei. Terselfdertyd word 'n groter burokratiese sisteem aangetref om publieke belange te beskerm.
- Vakbonde ontstaan om die belange van die werknemer te beskerm, veral ten opsigte van finansiële sekuriteit tydens indiensneming en uitdienstreding. 'n Paar private pensioenplanne het gevolglik ook in 'n aantal lande ontstaan gedurende die middel- en laat-negentiende eeu.

4.4.2 Die invloed van industrialisasie op die individu

Die veranderinge in organisasies wat met 'n volwassewordende industriële gemeenskap gepaard gegaan het, het 'n groot invloed op die lewens van individue gehad:

- Terwyl die vlak van ekonomiese aktiwiteit gestyg het, het die mag van die individu oor die toestande van sy eie arbeid verminder - hy kan dus nie meer so lank aanhou werk as wat hy wou nie.

-
- Werk is nie soos voorheen spesiaal by die vermoëns van die individu gepas ten einde te verseker dat aan die minimum standarde voldoen word nie.
 - Die gesin met 'n patriagale hoof was nie meer 'n produksie-eenheid nie.
 - Die manipulerende bestuurder is vervang deur die ondernemende entrapeneur. Dit het ook die weg gebaan vir die argument dat mense verlos moet word van hulle pligte in bejaardheid. Tesame daarmee is die konsep ook gehuldig dat ouer werknemers nie meer kan voldoen aan die minimum standaard nie. Laasgenoemde berus natuurlik op mites en nie realiteite nie.

4.4.3 Ander invloede van industrialisasie

Die eerste deel van die twintigste eeu lei tot verdere hervormings, veral in terme van 'n steeds sterker wordende nasionale regering en die groei van vakbonde.

Industrialisasie het veral daartoe bygedra om die konsep van werk te skei van die konsep van die lewe self. Voorheen was dit nou verweef. Dit was in werklikheid een konsep. Werk word nou 'n element van die lewe en nie die lewe self nie. Ander elemente is byvoorbeeld die gesin en die gemeenskapslewe.

Al die ontwikkelinge rondom industrialisasie het affrede moontlik en noodsaaklik gemaak. Dit het dus gehelp om affrede in 'n volwasse, industriële gemeenskap te vestig. (Vgl. Hoyt, 1974:157-158; Atchley, 1976:11-14 & Cox, 1984:219.)

Die spesifieke faktore wat affrede op groot skaal laat realiseer het, kan soos volg opgesom word:

-
- As gevolg van uitgebreide mediese kennis, het mense lank genoeg geleef om hul deel tot die ekonomie by te dra deur hulle beroepsarbeid, maar nog steeds jare oor te hê van hulle lewens waarmee hulle iets anders kan doen.
 - Die ekonomie was produktief genoeg. Daar word dus genoegsame surplusse geproduseer om 'n segment van die bevolking te onderhou wat nie deel van die arbeidsmag is nie.
 - Daar is meganismes soos pensioenskemas daargestel om die ekonomiese surplus te kanaliseer. Tans word werknemers en hulle afhanklikes verseker van 'n redelik voldoende inkomste na aftrede.
 - Die vinnige toename in massaproduksie as gevolg van meganisering het daartoe gelei dat daar nie so 'n groot arbeidsmag nodig was om goedere en dienste te produseer nie. Daar was dus meer werkloos. Dit het ook daartoe gelei dat daar uiteindelik min aanvraag vir die arbeid van bejaardes was. In baie gevalle is die vaardighede en kennis van bejaardes as verouderd en uitgedien beskou.
 - Die norms van die samelewing het dit ook moontlik gemaak dat die individu uit hoofde van die werk wat hy verrig het, 'n reg het tot 'n inkomste sonder om in diens te wees. Daar is ook aanvaar dat 'n mens nog regmatig met waardigheid kan lewe na die aflegging van sy beroepslewe. (Atchley, 1976:16; Strydom, 1982:23; Du Buisson *et al.*, 1984:156 & Cox, 1984:211).

Baie faktore het 'n invloed op die mate waarin die ouer werknemer voordeel trek uit aftrede. Die kernpunt is egter dat die instelling deur baie ontwikkelinge heen ontstaan het en 'n wye verskeidenheid moontlikhede bied vir elkeen, veral as dit voorbereid tegemoet gegaan word.

In die gedeelte oor tendense ten opsigte van aftrede word die veranderinge wat steeds op die terrein van aftrede plaasvind, uitgewys.

5. Tendense ten opsigte van aftrede

Aftrede as 'n dinamiese instelling is onderworpe aan voortdurende groei en ontwikkeling in die praktyk. Die veranderinge is vir sommige mense positief en vir ander negatief, en word nie noodwendig deur almal aanvaar nie, alhoewel dit daagliks plaasvind.

Die belangrikste veranderinge wat sedert die ontstaan van aftrede plaasgevind het en wat die karakter van aftrede verander het, kan as volg beskryf word:

5.1 Die groeiende groep bejaardes

Bejaardes maak proporsioneel 'n al groter gedeelte van die totale bevolking uit, veral in ontwikkelde lande.

Pretorius (1986:19) meld dat die gedeelte van Suid-Afrika se Blanke bevolking van 1911 wat 65 jaar en ouer was, 2,4 persent was; in 1980 was dit ongeveer 11,2 persent en teen die jaar 2 000 kan dit moontlik reeds 12 persent wees. Projeksies vir die jaar 2020 is selfs tot 15 persent. (Vgl. Du Buisson *et al.*, 1984:8.) Die toename hou verband met dalende geboortesifers en 'n styging in die lewensverwagting van mense as gevolg van onder meer verbeterde voeding, lewenstandaarde en mediese tegnologie en dienste. Blanke mans en vroue se lewensverwagting tydens die middel van die negentiende eeu was veertig jaar. Mans en vrouens wat in 1920 gebore is, se lewensverwagting was demografies gesproke, destyds onderskeidelik 55,6 jaar en 59,1 jaar. Teen 1961 was die ooreenstemmende sifers reeds 64,7 jaar en 71,6 jaar en vir 1980 is die lewensverwagting bereken op 69 jaar vir mans en 74 jaar vir vroue.

In 1997 is die lewensverwagting van die onderskeie rassegroepe volgens die South African Survey as volg aangedui:

Ras	Manlik	Vroulik	Gemiddeld
Blank	69,5	76,6	73,0
Kleurling	58,5	66,7	62,5
Indiër	65,3	72,5	68,8
Swart	59,8	66,8	63,2

Die statistiek wys dat 'n mens na aftrede op vyf-en-vyftig kan verwag om gemiddeld tussen sewe en agtien jaar te lewe. Die lewe na vyf-en-vyftig kan dus nog 'n belangrike deel van 'n mens se lewensverloop wees - gemiddeld net so lank soos 'n mens se jong- en skooljare. Hoyt (1974:15) en Watts (1987:32) maak selfs die stelling dat 'n mens vandag 25 persent van sy lewe in aftrede kan spandeer, veral as hy vroeg aftree, byvoorbeeld op die ouderdom van vyf en vyftig.

Pretorius (1986:19) meld ook dat bevolkings se siekte- en sterftepatrone neig om te verander: waar mense vroeër veral aan infektiewe siektes na 'n relatief kort siekbed gesterf het, sterf meer mense vandag aan chroniese siektes ná 'n relatief lang siekbed. Chroniese siektes hang weer nou saam met die lewenstyl en gewoontes van mense gedurende hulle hele leeftyd. (Vgl. Verslag van Interdepartementele Komitee, 1976:6.) 'n Belangrike gevolgtrekking wat uit die demografiese gegewens gemaak kan word, is dat die deursnee afgetredene kan verwag om langer ná sy/haar aftrede te leef as 'n persoon wat tien tot twintig jaar gelede afgetree het.

Du Buisson *et al* (1984:8) meld in aansluiting hierby: "In die lig van bogenoemde statistiek is dit duidelik dat die problematiek rondom die bejaarde baie sterker na vore gaan kom en dat die behoefte aan voorligting vir die bejaarde baie groter gaan word".

Probleme is daar gewis. Die belangrikste implikasies volgens Van Rensburg (1990:128) is onder meer:

- Ekonomiese probleme ontstaan. 'n Groter wordende proporsie van die bevolking wat nie produktief is nie, is nou afhanklik van 'n afnemende proporsie van die bevolking, wat wel produktief is. Gevolglik raak die las op die werknemersgedeelte van die bevolking swaarder, tensy ouer werknemers langer aanhou werk of weer begin werk na aftrede. (Vgl. Parker, 1982:123.)
- Die situasie van afhanklikheid word verder verhoog deurdat veral weduwees dikwels nie dieselfde voordele geniet in terme van pensioene nie en gevolglik verarm.

Dit blyk dat 'n mens toenemend rekening moet hou met sy oudag. Doeltreffende toekomsbeplanning is 'n noodsaaklikheid ten einde 'n lang, gesonde en gelukkige oudag tegemoet te gaan. Hoyt (1974:158) som dit treffend op in die volgende woorde: "Anything that you may do for 25% of your days should be thought of as a career. It should be planned for carefully painstakingly, thoughtfully, in every detail". (Vgl. ook Parker, 1982:20.)

5.2 Die toenemende belangrikheid van bejaardheid

'n Belangrike voortvloeiende uit die feit dat bejaardes 'n steeds groter deel van die bevolking van geïndustrialiseerde en ontwikkelde lande word, is die algemene ontwaking betreffende die belange van bejaardes en die plek van bejaardes in die gemeenskap.

Die belangstelling in bejaardheid het onder meer gelei tot die verskyning van talle boeke, artikels en ander literatuur. Bejaardheid het ook toenemend belangrikheid verkry in alle sferes van die samelewing.

Die groot bedrae geld wat aan pensioene en versorgingsdienste spandeer word, is 'n sprekende voorbeeld hiervan. Daar word ook gereeld navorsing

ondernem oor aangeleenthede wat bejaardes raak, byvoorbeeld maatskaplike dienste.

'n Groot deel van die aandag wat aan bejaardheid gegee word, is 'n besinning oor die wese van bejaardheid. In die onlangse verlede is heelwat navorsing oor die vermoëns van bejaardes gedoen. Dié gevolgtrekking waartoe gekom is aldus die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:7) is dat "... hoewel oewording gepaard gaan met liggaamlike agteruitgang en in veel minder mate ook met agteruitgang van geestesvermoëns, bejaardes oor die algemeen nog oor 'n hoë liggaamlike en geestespotensiaal beskik wat gepaard met hulle lewenservaring, hulle in staat kan stel om 'n besonder vrugbare en belangrike positiewe rol in die gemeenskap te speel". (Vgl. Minkler, 1989:17.)

Die gemeenskap is egter geneig om die vermoëns van bejaardes te onderskat. Dit is duidelik uit die indiensnemingspraktyke en ander optredes. Daar is egter ook druk vir verandering van houdings en optredes jeens bejaardes.

5.3 'n Verbeterde lewenstandaard vir bejaardes

Afgetredenes het nou 'n beter lewenstandaard as 'n paar eeue gelede. Die navorser is van mening dat Parker (1982:21) slegs gedeeltelik reg is in die stelling dat werkgewers vandag beter voordele in terme van pensioen, verlofgratifikasie, mediese fondse en so meer aan hulle werknemers bied. Die Staat probeer ook om gereeld aan die afhanklikes van sy pensioenfonds, 'n verhoging te bied. Afgetredenes het egter te doen met belangrike realiteite wat nie noodwendig 'n paar dekades gelede so prominent was nie. Hulle het 'n langer lewensverwagting, en dit beteken dat hulle dus langer op hulle bestaande inkomste moet klaarkom. Beplanning ten opsigte van finansiële sake moet dus nie net geskied met die oog op die aftree-datum nie, maar gerig wees op die hele lewensduur ná aftrede.

Belasting neem ook steeds 'n hap uit die inkomste, terwyl die waardevermindering van geld as gevolg van inflasie, 'n wesenlike faktor is wat die koopkrag van geld verminder. (Groenewald, Meyer & Vermeulen, 1986:55,56). (Vgl. ook Van Rensburg, 1990:128.) Inflasie kan dus die lewenstandaard verlaag indien die afgetredene nie addisionele voorsiening maak om sy inkomste aan te vul nie. Dit is juis hiér waar probleme ontstaan, deurdat baie min afgetredenes voldoende addisionele voorsiening maak in die vorm van byvoorbeeld annuïteite en versekering. Die redes hiervoor skyn onder meer onvoldoende beplanning, onkunde en 'n gebrek aan beskikbare fondse te wees.

Swart (1994:32) meen daarom tereg dat vir elke honderd blanke Suid-Afrikaners wat aftree:

- 6 finansiëel onafhanklik sal wees omdat hulle voldoende voorsiening gemaak het;
- 34 sal doodgaan voor aftrede;
- 20 verplig sal wees om aan te hou werk, weens onvoldoende voorsiening;
- 30 arm en waarskynlik afhanklik van hulle familie sal wees weens onvoldoende voorsiening; en
- 10 afhanklik sal wees van staatspensioen.

Swart (1994:32) is van mening dat minder as tien persent blankes voldoende voorsiening maak vir aftrede. In ag genome die lae vlak van geletterdheid by die sogenaamde anderskleurige deel van die bevolking, kan daar veronderstel word dat minder as een persent finansiëel onafhanklik sal aftree. Die navorser is van mening dat die situasie tog besig is om te verander maar is dit eens met Swart dat dit 'n lang proses is, weens historiese realiteite.

Dit wil dus voorkom of afgetredenes met genoegsame beplanning ten opsigte van addisionele voorsiening van inkomste, tog 'n gelukkige oudag met 'n gemaklike en hoë lewenstandaard tegemoet kan gaan. Beplanning is egter belangriker as ooit vantevore. (Swart, 1994:32).

5.4 Die gemiddelde ouderdom vir aftrede

Die gemiddelde ouderdom vir aftrede het verlaag. Mense tree meer vrywillig af. Geleidelike aftrede as wyse om die werkplek te "verlaat", is gewilder.

Voor die Tweede Wêreldoorlog het mense in sekere omstandighede net afgetree as gevolg van swak gesondheid, of as hulle werklik genoegsame ander middele gehad het om hulle in aftrede te onderhou. Deesdae tree heelwat mense voor die verpligte ouderdom af.

Daar is egter 'n betekenisvolle persentasie persone wat verkies om nie vroeër af te tree nie, maar eerder aanhou werk, selfs na die verpligte aftree-ouderdom. Hulle redes is dikwels nie-finansieël van aard, maar eerder omdat hulle hul werk geniet.

Die realiteite van beheer en faktore soos ekonomiese resessie dikteer egter dat ouer persone nie onbeperk toegelaat kan word om aan te hou werk nie. As kompromis tussen die behoeftes van die werknemer en die werkgever, het 'n beleid van gefaseerde of geleidelike aftrede ontstaan.

5.5 Afgetrede persone word jonger

Die stelling geld nie net betreffende ouderdom nie, maar ook lewenstyl en uitkyk. Parker (1982:21) meld dat daar 'n neiging onder ouer mense tot meer jeugdige gedrag en 'n "jonger" uitkyk op die lewe is.

Watts (1987:32) meld in aansluiting hierby dat "the stereotype of retirees as pension-pulling shuffleboard players has gone the way of hula hoops and nuclear families".

Die verandering in die houding en gedrag van afgetrede persone het waarskynlik ook iets te make met die feit dat aftrede en bejaardheid in 'n ander lig gesien word.

Aftrede word nou deur afgetredenes gesien as 'n derde lewensfase en die tyd om miskien van loopbaan te verander, jou eie besigheid te begin met vaardighede waaroor jy beskik as gevolg van dekades van ervaring, of om jou aftrede bloot te geniet op watter manier jou ookal behaag.

Daar is baie stemme wat dus opgaan en sê dat ouderdom nie hanteer moet word as 'n passiewe periode nie, maar as 'n nuwe geleentheid met moontlikhede vir optimale vervulling.

So onlangs as 1977 was afgetredenes oor die muur, afgeleef en onaktief. (Watts, 1987:33). Die werkgewer se houding was ook dat die ouer werknemer net sy voordele moes neem en gaan. Dit het egter verander, want afgetredenes is aktief en neem deel aan die lewe en tree nie daarvan af nie.

Afgetredenes het besef dat aftrede 'n nuwe lewenswyse vereis. Dit verg egter ook groter betrokkenheid van hulle kant om inisiatief te neem en die tipe omgewings en houdings wat hulle begeer ten opsigte van hulle aftrede, te skep.

Daar is dus 'n besef dat as hulle meer hulle stem laat hoor, die samelewing daarop sal moet reageer. (Vgl. Minkler, 1989:17.) Dit geld ook vir die samelewing se vooroordele en negatiewe persepsies wat nog bestaan.

6. Samevatting

In slotsom kan daar gesê word dat aftrede talle uitdagings en probleme meegebring het, waarvan talle reeds aandag geniet. Aftrede impliseer ook verandering in 'n mens se lewe, en dit kan nie ontkom word nie.

Hoofstuk 4

Faktore wat die oorgang van werk na aftrede beïnvloed: 'n Literatuur-oorsig

1. **Aanpassing by affrede**

1.1 **Die betekenis van werk**

Die relevante vraag is presies wat beteken werk vir die mens? Dit wil voorkom of dit 'n belangrike rol speel in die mens se lewe, gegewe die feit dat die affrede daarvan dikwels 'n gevoel van verlies skep en dat affrede aanpassings verg. Werk bevat 'n paradoks deurdat sommige mense dit aangenaam vind, ander draaglik en ander 'n nagmerrie. Mense word egter van jongs af geleer om te werk omdat werk voortbestaan en sinvolheid verseker. (Strydom, 1982:24).

Vanuit die literatuur is dit vir die navorser duidelik dat werk velerlei betekenis vir die mens het. Dit simboliseer meer as bloot 'n inkomste. Die Verslag van die Interdepartemente Komitee (1976:12) ondersteun dié siening: "Werk dien geensins slegs as 'n middel om 'n lewensbestaan te maak nie, maar bevredig ook baie van 'n mens se basiese lewensbehoefte".

Fitzgerald (1988:101) beskou die saak in 'n meer filosofiese sin en versterk die rol van werk as selfverwesenlikingsmedium: "Work, I've learned provides the ground for standing in the world. It is a vehicle for transcending our adolescent dependency to achieve the confidence of self reliance".

Dit gebeur ook al meer dat, vir die moderne mens wat homself in 'n verstedelike omgewing bevind, die werkplek dikwels die laaste voedingsplek van sy identiteit word, veral omdat die omgewing en lewenstempo min werklike ondersteuning bied en daar beperkte kontak met familie, vriende en bure is. (Fitzgerald, 1988: 102). (Vgl. ook Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:12.)

Werk bied aan die individu 'n kombinasie van funksies en betekenis, waarvan die belangrikste elemente, aldus Atchley (1976:12-22), die volgende is:

Funksie	Betekenis
• Inkomste	• Verskaf 'n minimum lewensstandaard
• Besteding van tyd en energie	• Vul tyd
• Identifikasie en status	• Gee iets om te doen
	• Bron van selfrespek
	• Erkenning
	• Definieer rol in die lewe
• Assosiasie	• Verhouding met mede-werknemers
	• Verhouding met meerderes
	• Diens aan ander
• Bron van lewenservaring	• Uitdrukking van kreatiwiteit

Cox (1984:217) beskou die essensie van werk as dat dit gevoelens van betrokkenheid en bruikbaarheid verskaf.

Fitzgerald (1988:101) vereenselwig hom met die idees van Atchley, en voeg by dat werk in sy opinie ook aan die individu die volgende bied:

- Staanplek;
- Middel vir ontwikkeling;
- Wyse om nuwe vaardighede aan te leer en te toets.

Werk is dus tot 'n groot mate dit wat die mens is en wat hy geword het. As hy dit agterlaat, laat hy 'n gedeelte van homself agter. Indien hy toelaat dat sy werk vir hom alles word en sy dae totaal en al daardeur

geabsorbeer word, laat hy 'n nog groter deel van homself agter. Sy "identiteit" bly agter.

Die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:12) sluit aan by die gedagte dat 'n mens se werk 'n integrale deel van sy menswees is. Die Komitee huldig die opinie dat werk ook baie van 'n mens se basiese lewensbehoefte bevredig, byvoorbeeld:

- Vul tyd betekenisvol;
- Gee rigting aan die lewe;
- Skep 'n lewenspatroon.

Parker (1982:102) som die saak baie goed op: "In providing people with a source of legitimate income, work also provides selfrespect, companionship, supportive rituals and intrinsic interest or challenge".

Met aftrede verval dié rol van werk. Die dae van die afgetredene kan dan vir hom sonder rigting en doel wees en kan hy verlore voel. Alternatiewe vir werk moet in die afgetredene se lewe gevind word. Die probleem is dat baie persone met die verloop van jare so afhanklik van hulle werk geword het vir die bevrediging van hulle lewensbehoefte dat hulle daarsonder geen raad met hulself het nie. Werk is dus té sentraal in hul lewens en belangstellings en stokperdjies word onderbeklemtoon. Hendricks & Hendricks (1977:248) meen in aansluiting hierby dat "unless prepared for the degree of unstructured time attendant with retirement, it is quite possible that older workers released from the pressures of life will be unable to utilize their retirement as they anticipated during the harried years of work". (Vgl. Van Rensburg & Joubert, 1992:10.)

Dit is daarom belangrik dat beplanning vir aftrede weer beklemtoon moet word, wanneer werk wegval en stokperdjies en belangstellings belangriker word.

Die res van die hoofstuk fokus op die veranderinge na aftrede, die aanpassing wat aftrede meebring, die faktore wat die aanpassing by aftrede beïnvloed en die aftreeproses.

1.2 Veranderinge na aftrede

'n Ander element van die proses van aftrede en hoekom aanpassings geïmpliseer word, is die blote feit dat dinge noodwendig verander wanneer 'n mens nie meer voltyds in diens is nie. Die betekenis van werk in 'n mens se lewe val weg. "With retirement come important and sometimes unfortunate changes in a person's circumstances". (Parker 1982:98). In perspektief gesien, beteken die veranderinge dat aftrede 'n positiewe en negatiewe kant het.

Die navorser fokus egter nie in hierdie gedeelte op die aspekte wat verander nie, aangesien van die elemente ook per implikasie die faktore is wat die aanpassing by aftrede beïnvloed. Laasgenoemde word later in detail bespreek op p. 128 - 166. In hierdie gedeelte sal die navorser dus bloot poog om die elemente wat verander te belig en die positiewe en negatiewe kante daarvan in perspektief te plaas.

1.2.1 Die belangrikste veranderinge na aftrede

Met aftrede tree 'n aantal veranderinge in. Parker (1982:98) identifiseer die volgende:

- Inkomste word dikwels drasties verminder. Cox (1984:125) meld dat inkomste dikwels met die helfte verminder wat lei tot stres. Die lewensfase waarin afgetredenes hul bevind, met sy unieke realiteite en voordele lei ook soms tot ander verliese, bykomend tot die aftrede aan voltydse arbeid en die vermindering in inkomste.

Indien die verliese op dieselfde tydstip as aftrede voorkom, kan dit 'n magdom veranderinge tot gevolg hê. Atchley (1976:111) meld in die verband: "In addition, retired people often find themselves having to adjust to declining health and the loss of their spouses".

- Die persoon word afgesny van vriende by die werk. Fitzgerald (1988:103) meld in aansluiting hierby dat aftrede veroorsaak dat die afgetredene sonder affiliasie is en min "reg" het op aandag. (Vgl. Van Rensburg & Joubert, 1992:12.)

Die afgetredene se status mag verander of hy kan sy status verloor. Neuhaus & Neuhaus (1982:142) meen dat 'n mens gemeet word aan sy beroepsukses. Die werkplek skep dus 'n omgewing waar harde werk en deursettingsvermoë beloon kan word. Huddock (1989:49) sluit aan by Neuhaus & Neuhaus en stel dat 'n persoon se waarde en status dikwels deur andere bepaal word op grond van dit wat hy/sy doen. (Vgl. ook Cox, 1984:125.) Werk ken dus 'n sekere outoriteit toe aan die persoon. (Van Rensburg & Joubert 1992:13).

- Die gesin en verhoudinge word beïnvloed. Dit geld veral waar die vrou 'n tuisteskepper is en die man nou haar wêreld met sy eie roetine en struktuur betree. (Vgl. ook Hoyt, 1974:73 & Huddock, 1989:49.)
- Doelwitte verander. Van Rensburg & Joubert (1992:14) is van mening dat doelwitte met aftrede verander van langtermyn na korttermyn. Dit mag 'n gevoel van disoriëntasie laat by die afgetredene, veral omdat die meeste langtermyn-doelwitte gewoonlik bereik is met aftrede. Die afgetredene moet dus ter wille van fokus en rigting in sy lewe doelwitte stel, al is dit korttermyn van aard. So nie kan die gebrek aan doelwitte lei tot onaktiwiteit.

Die ergste scenario vir die afgetredene is dat hy arm en alleen is en dat die ritme van sy lewe versteur is. Parker (1982:98) meen die prentjie is egter helderder vir ander. Aftrede kan positiewe veranderinge meebring, naamlik:

- Verligting van moeilike verantwoordelikhede. Cox (1984:123) meen dat "at no other time throughout the entire life cycle is one granted so many choices in which there are no expectations or normative pressures placed on the individual to conform or behave in a particular manner".

Vryheid van die werkgewer se eise en druk van die werk: "Retirement brings with it less pressure and rush and your body may find it needs time to adjust". (Van Rensburg & Joubert, 1992:11).

- 'n Kans op 'n nuwe lewe.

Die kruks van die saak, volgens Parker (1982:98), is hoe die individu sy aftrede ervaar. Hoyt (1974:73) meen dat ongeag wie die persoon is, aftrede hom wel beïnvloed: "It doesn't much matter which type of person you are. The point is that your life and that of your life partner will never be the same again".

Cox (1984:123) meen dat aftrede, hetsy positief of negatief, in ieder geval 'n groter vryheid meebring ten opsigte van keuses. Die individu kan kies by watter aktiwiteite hy betrokke wil raak, hoeveel tyd hy wil spandeer, hoe hy sy geld wil belê en talle ander. "Ideally retirement is the freedom to choose a way of life, which when related to character, education and opportunities; will offer the maximum contentment". (Parker, 1982:101).

Hoyt (1974:73) vergelyk aftrede met 'n wittebrood, veral omdat 'n mens se lewenspatroon heeltemal verander na die dag van jou aftrede.

Ander veranderinge wat met affrede gepaard gaan, is volgens Hoyt (1974:74):

- Gewoontes verander en daarmee ook die roetine van die afgetredene se lewe;
 - Geen besigheidsetes en ontmoetings met besigheidskontakte;
 - Geen aantrekkode en norme ten opsigte van klere nie;
 - Geen beplanning vir ontspanning en reise net vir naweke nie;
 - Geen skeiding meer van jouself van probleme tuis nie;
 - Geen lugversorgde kantoor meer nie;
 - Geen betrokkenheid by werksverwante probleme nie.
- (Vgl. Van Rensburg & Joubert, 1992:11.)

Parker (1982:101-102) voeg 'n laaste paar veranderinge by, wat hy die winste en verliese van affrede noem.

1.2.1.1 Winste van affrede

- Daar is meer vrye tyd beskikbaar vir die individu vir sy eie bedrywighede. Parker (1982:101) meen dat meer vrye tyd beskikbaar is, maar dit is slegs 'n wins as dit op 'n bevredigende manier gebruik word. Cox (1984:199) beskou dit ook as 'n geleentheid vir meer ontspanning, maar dat dit moeilik kan wees vir die individu om dit te aanvaar, veral as hy nie behoorlik daarvoor beplan het nie. Beplanning speel daarom hier 'n belangrike rol.

Van Rensburg & Joubert (1992:15-16) voeg ook 'n laaste wins by, naamlik:

- Affrede is 'n tyd van uitdagings soos om die probleme en realiteite wat dit bied die hoof te bied en vervulling te smaak met die aanleer van nuwe vaardighede, ontdek van nuwe talente,

die huweliksmat, en die self. Die afgetredene kan ook eksperimenteer met wysheid en vrede maak met wie hy is.

- Teleurstelling kan die gevolg wees as daar nie gebruik gemaak word van die vryheid en die geleentheid wat dit inhou nie.
- Aftrede beteken 'n einde aan alles wat negatief was vir 'n persoon tydens voltydse indiensname. "Retirement can be a time of liberation from work activities or a job situation you may not have enjoyed". (Van Rensburg & Joubert, 1992:17).

1.2.1.2 Verliese met aftrede

- Gemis aan beroepsidentiteit byvoorbeeld roetine, werksinhoud en ander elemente.
- Verlies aan 'n funksionele rol in die samelewing. Dit is veral 'n belangrike verandering indien die persoon niks het om die rol mee te vervang nie. Volgens Cox (1984:137) is daar wel 'n groter element van vryheid ten opsigte van moontlike rolle om te vervul, maar die samelewing plaas nie altyd 'n hoë premie op die rolle nie.
- Daar is minder geleentheid vir kontak met die wêreld en die gebrek aan kommunikasie, kan tot isolasie lei.

Aftrede is volgens die navorser byna sinoniem met verandering, wat opsigself 'n proses is wat aanpassing verg.

1.3 Aanpassing

Aanpassing beteken vir die navorser 'n oorgang van een situasie na 'n ander, wat 'n nuwe ingesteldheid verg en 'n proses impliseer waarin die individu hom moet skik na, en gewoond raak aan bepaalde veranderde omstandighede en realiteite. Beutelle, Stillman & Brenner (1987:31) meen in aansluiting hierby die volgende: "... retirement is a complex and important transition in an employee's life".

Daar bestaan twee sieninge in die literatuur ten opsigte van die aanpassing by aftrede. Die een siening beklemtoon die sentrale plek van werk vir 'n lang periode in 'n mens se lewensverloop. Die veranderinge tydens aftrede en die moontlike probleme wat daaruit spruit, kry ook aandag. Die opinie is dat aftrede dikwels met gemengde gevoelens bejeën word. Die siening is dus in ooreenstemming met van die aspekte in die voorafgaande gedeeltes van hierdie hoofstuk.

Die eerste siening lui dus dat vir veertig of meer jaar van 'n mens se lewe hy alles rondom sy nege- tot- vyf werksdag struktureer en selfs sy sosiale lewe daarvolgens rig. Hy ontwikkel gewoontes en gebruike aangepas vir sy werkslewe en dit verander nie sommer oornag nie. Cox (1984:199) som die saak as volg op: "... Commitment to product, goal attainment, upward mobility and other basic work-related attitudes and values are not easily forgotten upon retirement".

Aftrede simboliseer ook dikwels die onbekende, terwyl die individu in die periode voor aftrede baie elemente van bekendheid en sekuriteit gehad het. Dit kan 'n potensiële bron van stres wees. "Until the time of retirement an individual knows what is expected of him. He has a function in society which gives him a purpose and a sense of importance. He is of value to his employer, justifies his existence and has a measure of self respect.

Most people face retirement with some apprehension because they wonder whether they can adjust to a new way of life which to them at this stage appears to be an empty existence". (Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:44). (Vgl. ook Van Rensburg & Joubert, 1992:10.)

Die gemeenskap versterk ook dikwels die idee dat aftrede 'n "leë" bestaan inhou met min geleenthede. Atchley (1976:53) wys daarop dat reeds tydens die aftrede seremonies, dié idee deur die simboliek van skeiding versterk word. Die seremonies lê klem op die prestasies en erkenning van die verlede maar nooit word die toekoms belig nie. Die nuwe rol met geleenthede vir groei en ontwikkeling en bepaalde verantwoordelikhede word genegeer. Die boodskap op 'n onbewuste vlak is dus: "You're not losing your job, you're gaining nothing". (Atchley, 1976:54).

Dit is vir die navorser daarom geen wonder dat individue dikwels aftrede met gemengde gevoelens bejeën. Hul besef dat aftrede 'n onafwendbare realiteit is, maar weet nie of dit werklik 'n sinvolle verandering is nie. (Vgl. Parker, 1982:104.) Die realiteit is ook dat aftrede al meer 'n aanvaarbare fenomeen is en amper vanselfsprekend plaasvind. Dit beteken egter nie dat dit sonder impak gebeur nie, vernameelik omdat mense gewoonlik aftree in 'n tydperk van die lewensiklus waar ouderdom en die realiteite daarvan meer prominent is, welke feit opsigself aanpassing verg.

Aftrede is 'n belangrike verandering. "Although more and more people expect to retire and retirement is becoming an acceptable stage of life, the transition from work to retirement becomes an extremely important step and one not without problems". (Neuhaus & Neuhaus, 1982:142).

Aftrede het potensieel 'n groot impak op 'n mens se funksionering, sosiale- en geestelike menswees.

Die probleme wat kan ontstaan is legio en hou veral verband met finansies, behuising, gesinsverhoudinge, gesondheid, vryetydsbesteding, geloofsaspekte, verlaagde lewensstandaard, eensaamheid en 'n behoefte aan vriende. (Vgl. Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:39; Neuhaus & Neuhaus, 1982:151 & Du Buisson *et al.*, 1984:162.)

Afgetredenes worstel ook met die verlies aan status. "A basic problem of retirement moreover is that it is mostly a status change in which one is deprived involuntarily of a meaningful gratifying role, rather than a voluntary relinquishing of a role". (Neuhaus & Neuhaus, 1982:142).

Die verlies aan status het 'n invloed op 'n mens se selfbeeld, veral as hy voel dat hy minder belangrik of, nodig is, of selfs dat die lewe verby is. Dié faktore kan die fisiese en psigiese agteruitgang versnel, veral omdat afgetredenes nie maklik hul probleme erken nie, aldus die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:42).

Aiken (1982:137) meen dat daar vier tipes afgetrede persone is na aanleiding van die status-element.

- Dié wat 'n sekere mate van status bereik het en tevrede is daarmee;
- Dié wat nie 'n sekere mate van status bereik het nie, maar tevrede is daarmee;
- Dié wie se behoefte aan status bevredig word deur hul met ander te assosieer;
- Dié persone wat steeds ontevrede is en 'n behoefte aan status het.

'n Laaste element van die eerste siening is dat indien die individu nie die genoemde probleme kan oplos nie, kan affrede 'n traumatiese ervaring word en selfs 'n krisis. "... There is much anecdotal evidence about employees' fears about retirement, including even premature death from retirement and empirical evidence that employees postpone their preferred age for retirement as they become older". (Fretz, Kluge, Ossana, Jones & Merikangas, 1989:301). (Vgl. ook Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:10 & Strydom 1982:25.)

Vroeë lewenservaringe en die belewenis en hantering daarvan speel ook 'n rol by die hantering van affrede. "... Many experts say that harmonious retirement depends to a considerable extent on past adjustment patterns". (Turner & Helms, 1979:206).

Die eerste siening se oplossing vir die moontlike probleme en selfs vir die voorkoming van 'n krisis, lê in die beplanning en voorbereiding vir affrede. Hoyt (1974:10) is van mening dat verandering onafwendbaar is. Hierdie wete, hoe die individu reeds jare voor affrede daarvoor beplan, moontlikhede nagaan en praat oor die saak, is van groot belang. Fretz *et al* (1989:301) beklemtoon dat die psigo-sosiale faktore wat 'n invloed kan hê op die persoon se latere aanpassing reeds in die voor-affreejare geïdentifiseer en deur effektiewe intervensies bestuur moet word. Parker (1982:104) sê in aansluiting hierby: "Retirement can be a welcome, anticipated change, at the same time it is one of the most profound changes that occur in one's lifetime. The transition process is difficult. Careful planning for retirement may help the elderly individual to make better decisions about the future and try to minimize major alterations in lifestyle, effecting gradual changes during the middle and later years". Beplanning vir die fisiese, psigologiese en finansiële faktore is hierom van groot belang. (Van Rensburg & Joubert, 1992:17).

Die tweede siening is dat affrede moontlik 'n invloed kan hê, maar dat dit minimaal is omdat dit 'n aanvaarbare gebeurtenis met voldoende

sozialisering is. (Markides & Cooper, 1987:7). Mathews & Brown (1987:549) gaan selfs verder deur te sê dat empiriese data nie die siening ondersteun dat aftrede 'n redelike stresvolle oorgang is wat wanorde in mense se lewens veroorsaak en kan lei tot ernstige wanaanpassing nie. Hul siening is dat werkers aftrede antisipeer en dat mense op sosiale, emosionele, psigiese asook fisiese vlak goed funksioneer na aftrede.

Die navorser is van mening dat albei sienings elemente van die waarheid bevat. Dit is waar dat aftrede as gebeurtenis nie noodwendig aanpassingsprobleme impliseer nie. Daar is egter 'n nodige proses om gewoond te raak aan, en kreatiwiteit ten opsigte van nuwe moontlikhede. Dit is egter 'n proses wat verskil van individu tot individu en wat deur verskillende faktore geraak word.

2. Faktore wat die aanpassing by aftrede beïnvloed

Daar is reeds heelwat geskryf oor die aanpassing by aftrede en die faktore wat die aanpassingsproses beïnvloed, is aangerak. Dit is vir die navorser insiggewend dat 'n aantal faktore dikwels die aanpassingsproses beïnvloed en dat die faktore ook in wisselwerking met mekaar is. Parker (1982:72) meen in aansluiting hierby: "How attractive or unacceptable retirement appears to be to any given individual depends on a number of factors: His attitude to work, his expected income in retirement, his interest apart from work, his opportunities or preferred work after retirement, his health, his domestic situation, and so on".

Strydom (1982:24) is dit eens met Parker ten opsigte van sekere faktore en lê veral klem op die faktore wat die emosionele belewenis van aftrede beïnvloed: "Die emosionele kwaliteit van aftrede hang af van persoonlikheid, inkomste, gesondheid, maatskaplike omstandighede en 'n gevoel van waarde". Neuhaus & Neuhaus (1982:146) meen die

emosionele impak van aftrede is 'n kombinasie van die faktore genoem deur Strydom en die aspek van beplanning: "The emotional impact of retirement is a function of economics, temperament, health care, vigor, range of interest and planning".

Fretz *et al* (1989:305) beklemtoon die interaksie tussen faktore deur daarop te wys dat die psigo-sosiale veranderlikes van kennis, beplanning, houding, ondersteuning van andere en toewysing, betekenisvol bydra tot die gesondheid en finansiële posisie van die afgetredene.

Atchley (1976:89) beskou die saak van aanpassing by aftrede in 'n baie vereenvoudigde sin: hoe langer die aftree-ervaring, hoe meer positief raak mense.

Die navorser is dit ook eens met Cox (1984:121) wat die faktore op 'n psigiese vlak beskou. Cox is van mening dat die faktore wat aanpassing beïnvloed nie net konkrete aspekte soos inkomste en gesondheid is nie. Hy meen dat die persone wat suksesvol by aftrede aanpas, diegene is wat:

- Verantwoordelikheid neem vir die lewe en dinge aanvaar;
- 'n Sterk verhouding het tussen gestelde en bereikte doelwitte;
- 'n Positiewe siening het van hulself en entoesiasies en betrokke is by hulle lewenstake.

Alvorens die belangrikste faktore wat aanpassing beïnvloed, aangedui en verder in detail bespreek word, is dit belangrik vir die navorser om kennis te neem van die sienings van Antonovsky & Sagy (1990:363) ten opsigte van aanpassing by aftrede. Hul grond hul sienings op die teorie van Erikson ten opsigte van die mens se ontwikkeling. Hul is van mening

dat 'n persoon wat besig is met die oorgang van die werkende lewe na aftrede, vier ontwikkelingstake moet aanspreek. Die suksesvolle hantering van die take gaan bepaal waar 'n persoon beweeg op die kontinuum van herintegrasië of disintegrasië. Die take tree in wanneer die persoon aftree. In 'n neutredop behels die take die volgende:

Taak 1: Aktiewe/Pro-aktiewe betrokkenheid

Die persoon moet maniere vind om sy tyd sinvol te spandeer. Die vyftig of meer ure per week wat voorheen aan werk spandeer is, is nou beskikbaar vir iets anders. Die alternatiewe kan moontlike betrokkenheid in die gemeenskap insluit.

Taak 2: Herevaluering van lewenssatisfaksie

Lewenssatisfaksie of tevredenheid is dwarsdeur die lewe belangrik, maar die waarde daarvan verskuif egter met aftrede: "... until the retirement transition it is a tentative assessment, not a core task". (Antonovsky & Sagy, 1990:364).

Met aftrede word die persoon gekonfronteer met die evaluering van sy lewe en tevredenheid ten opsigte van sy:

- gesin,
- verhoudings,
- finansies,
- geestelike lewe,
- werkslewe.

Die evalueringproses eindig dikwels in 'n totale herstrukturering van al die areas van die persoon se lewe. Dit kan 'n nuwe era inlei met lewenskwaliteit, nuwe planne en verwagtinge.

Taak 3: Herevaluering van die siening van die wêreld

Die basiese taak behels dat die persoon sy wêreld soos hy dit geken het met 'n spesifieke tydstruktuur, mense, take en sosiale definisie van sy rol, moet vervang deur 'n wye verskeidenheid nuwe stimuli. Die uitdaging lê daarin dat die persoon vir homself 'n nuwe sosiale omgewing kan bou. Dit gaan dus nie noodwendig om 'n mens se siening van die wêreld te verander nie, maar om die realiteite daarbinne te verander en korrek aan te spreek.

Taak 4: Handhawing van gesondheid

Gesondheid raak 'n meer konkrete aspek van 'n goeie lewe.

Die navorser is ter opsomming van die verskillende sieninge van mening dat die skrywers nie noodwendig so radikaal van mekaar verskil nie en dat daar definitief sekere faktore is wat deurgaans voorkom ten opsigte van die aanpassing by aftrede. Dit is egter interessant om kennis te neem van die verskillende benaderings soos dié van Antonovsky & Sagy (1990:363). Die faktore wat in meer detail in die bestek van hierdie gedeelte bespreek sal word, is:

- Finansies.
- Behuising.
- Vryetydsbesteding.
- Man-vrou verhouding.
- Gesondheid.
- Aftreebeplanning.
- Houding van die persoon.
- Vriende.
- Persoonlikheid.
- Mate waartoe aan behoeftes voldoen word.
- Stereotipes

2.1 Finansies

Die navorser is van mening dat die finansiële status en posisie van 'n persoon na aftrede 'n kernelement in die persoon se funksionering as afgetredene is. Dit is ook dikwels 'n hoofbron van stres na aftrede, veral omdat soveel ander elemente van die afgetredene se funksionering nou verweef is met dié van finansiële sekuriteit.

Die navorser dink byvoorbeeld aan die vryetydsaktiwiteite, tipe behuising en gesondheidsorg wat die afgetredene kan bekostig. Die elemente het op hul beurt weer 'n merkbare impak op die lewenskwaliteit en belewenis van aftrede. (Vgl. ook Atchley, 1976:99 & Glamser, 1981:244.)

Die vraag ontstaan hoekom afgetredenes dan vandag nog finansiële gebrek beleef.

Du Buisson *et al* (1984:18) is van mening dat die daaglikse lewenseise deesdae soveel vereis dat daar nie vir die oudag voorsiening gemaak word nie, of die noodsaaklikheid van hierdie voorbereiding eers te laat of glad nie besef word nie.

Veral in die latere jare is ekonomiese sekuriteit baie belangrik en onvoldoende inkomste is een van die grootste probleme vir mense na aftrede. Du Buisson *et al* (1984:19) lê verder klem op die feit dat ekonomiese sekuriteit essensieel is vir die fisiese, geestelike en maatskaplike welsyn van die afgetredene, om later sy waardigheid en innerlike geluk te verseker. Finansiële sekuriteit help dus om lewenskwellinge en ontberinge tot die minimum te beperk en negatiewe gevoelens hok te slaan. "Additional provision for retirement is a prerequisite for a happy retirement and additional investments are important at an early age". (Swart, 1994:32).

Du Buisson *et al* (1984:20) neem die invloed van finansiële status verder en wys ook op die moontlike verband tussen sosio-ekonomiese status en die aanpassing by ouderdom. Die aanname word gemaak dat hoe laer die status van die persoon is hoe meer bekommernisse is daar tydens aftrede en hoe moeiliker is die aanpassing by aftrede. "Die ekonomiese status van 'n persoon speel dus 'n belangrike rol in die opvatting van die ouderdom en die bejaarde sal 'n meer positiewe houding hê indien hy/sy voldoende finansiële middele het om in al sy behoeftes te voorsien en 'n verskeidenheid van belangstellings kan volhou". (Du Buisson *et al.*, 1984:20). Strydom (1982:25) is van mening dat finansiële probleme die aanpassing by aftrede negatief kan beïnvloed. Neuhaus & Neuhaus (1982:46) meen dat dit veral die geval is wanneer die persoon gevoelens van bitterheid ervaar oor sy finansiële bronne of as hy nie voldoende voorsiening gemaak het vir sy aftrede nie. Verminderde of ontoereikende inkomste het ook 'n invloed op die selfbeeld. (Atchley, 1976:100). (Vgl. ook Karp, 1989:758 & Fretz *et al.*, 1989:301.)

Die gevolgtrekking is dus dat gunstige finansiële omstandighede help om die lewe na aftrede te vergemaklik. Sodanige situasie kan slegs verkry word deur goeie beplanning, omdat daar te veel faktore is wat 'n rol speel in 'n veranderde ekonomiese status en veral daartoe lei dat pensioen alleen net vir 'n beperkte tyd 'n voldoende inkomste lewer. Daarna is dit van kardinale belang dat die persoon alternatiewe voorsiening moes gemaak het. (Vgl. Parker, 1982:99 & Matthews & Brown, 1987:560.) Die voorsiening moet reeds begin wanneer die werknemer begin werk, en nie vyf of tien jaar voor aftrede nie. Die oogmerk is om finansiële onafhanklikheid te verseker en dit beteken volgens Swart (1994:32) nie om baie geld te hê nie, maar om die beste gebruik te maak van finansiële bronne wat beskikbaar is ten einde in meer as net die basiese lewensmiddele te kan voorsien.

Du Buisson *et al* (1984:21) meen die vernaamste faktore wat 'n rol speel in veranderde ekonomiese status, is:

-
- Lewensverwagting, omdat mense langer leef as gevolg van verbeterde gesondheidsorg en geld se waarde vinniger verminder as gevolg van die hoër inflasiekoers.
 - Wedustaat. Vroue het 'n langer lewensverwagting as mans en tradisioneel gesien is hul nie altyd in dieselfde gunstige finansiële posisie as mans nie.
 - Die siektes van ons tyd veroorsaak dat mense eerder sterf aan chroniese as infektiewe siektes. Dit kan 'n baie langer periode van mediese sorg impliseer.
 - Ouderdomverwante veranderinge in persoonlike en maatskaplike funksionering.
 - Invloed van inflasie op inkomste - die waarde van geld word al hoe minder terwyl die lewenskoste styg.
 - Onvermoë van die regering om langtermyn aftrede voordele te bied. (Vgl. ook Swart, 1994:32.)

Sommige wysgere meen dat 'n persoon minder geld gaan nodig hê as hy/sy affree, veral om dieselfde lewensstandaard te kan handhaaf. Daar is byvoorbeeld nie meer vervoerkostes, soveel belasting en uitgawes vir klere en ander werksverwante aktiwiteite nie. Huddock (1989:48) meen egter dat uitgawes vir reis en vryetydsbesteding toeneem. Weens inflasie neem pensioen ook nie meer so geredelik soos salaris toe nie.

Beplanning bly dus die kern om finansiële onafhanklikheid te bestuur. "Consequently, pre-retirement counseling should focus on the financial problems that may arise when a person lives on a fixed income". (Huddock, 1989:48).

2.2 Behuising

In die aftree-jare is 'n veilige plek waar die afgetredene geborge sy laaste jare kan deurbring, van kardinale belang. Verblyf en die omgewing waarin die afgetredene homself bevind, gee 'n element van fisiese en psigiese sekuriteit.

In die lewe van die moderne bejaarde is die verblyfsituasie of behuising na aftrede een van die talle uitdagings of potensiële probleme wat na vore tree. Die rede hiervoor is veral die stygende kostes en die nuwe houding in die gemeenskap dat dit belangrik is dat die afgetredene sinvol in die gemeenskap woon en 'n bydrae lewer so lank as wat dit moontlik is.

Du Buisson *et al* (1984:25) beklemtoon ook dat die posisie van die bejaarde deur die jare verander het. Vroeër het hulle baie keer outomaties versorging en beskerming by hul kinders of in die gesins/familiekring geniet. Vandag moet hul dikwels vir hulself 'n heenkome vind.

Die faktore wat tot die situasie aanleiding gegee het, is onder meer:

- Industrialisasie;
- Verstedeliking wat gelei het tot swakker gesinsbande;
- Arbeidsdifferensiasie wat veral gelei het tot uiteenlopende belange waardeur gesinslede selfstandig en onafhanklik van mekaar funksioneer.

Die hedendaagse meer materialistiese lewensbeskouing het ook daartoe gelei dat 'n afgetredene se kinders dit nie meer as hul morele en etiese plig beskou om hul ouers te versorg nie.

Die afgetredene moet vroeg in die aftreejare talle besluite rondom sy behuisingssituasie neem. Cox (1984:172) meen dat die volgende aspekte dikwels oorweeg moet word:

- Aanbly in huis of verhuis na 'n nuwe plek;
- Aanbly in dieselfde gemeenskap of 'n ander;
- Aktief bly in die huidige organisasie of om glad nie betrokke te wees nie;
- Geografies naby kinders en vriende te bly of verblyf in 'n ander deel van die stad;
- Aktiwiteite te vind wat man en vrou kan deel of onafhanklik funksioneer; en

Die lewenstyl wat die afgetredene begeer dikteer dikwels die besluit. Die keuse word egter ook beïnvloed deur aspekte soos:

- Gesondheid;
- Vermoë om onafhanklik te leef; en
- Finansiële vermoë.

Dit is vir die navorser weereens duidelik hoe interafhanklik die aanpassingsfaktore is, en hoe onvermoë of ongelukkigheid in een 'n merkbare invloed kan uitoefen op die ander.

Talle afgetredenes kies vandag die opsie om nog in hul eie huise aan te bly en selfstandig na hulself om te sien. Daar is talle voordele verbonde aan die opsie.

Du Buisson *et al* (1984:26-28) sonder die volgende uit:

- Die persoon behou sy interafhanklike en selfstandige leefwyse in die gemeenskap wat weer lei tot innerlike stabiliteit, sekuriteit en vrede: "... feit dat die bejaarde dan sy selfstandige leefwyse kan geniet soos hy tevore daaraan gewoond was maak dat affrede nie vir hom so 'n traumatiese ervaring is as vir die persoon wat na sy affrede sy bekende huis prysgee nie". (Du Buisson *et al.*, 1984:26). Ouer mense pas nie meer so maklik aan by die vreemde en nuwe nie. Daar is 'n sterk behoefte om verbonde te bly aan die bekende. Enige bejaarde voel maklik verlore as daar nie in hierdie behoefte voorsien word nie.
- Dit bied privaatheid en onafhanklike beweegruimte;
- Daar is 'n geleentheid om 'n tuiste te bied vir kinders, wat weer 'n gevoel van waarde en erkenning gee.

As 'n ouer persoon wil aanbly in sy eie tuiste is daar baie ondersteunende dienste wat kan help, byvoorbeeld "Meals-on-Wheels".

Dit is egter baie belangrik dat hy afgesien van die finansiële element en sy vermoëns ook die veiligheidsaspek in ag neem wat 'n al groter faktor in Suid-Afrika raak.

Huddock (1989:49) sonder 'n laaste rede uit hoekom dit voordelig vir die afgetredene is om in sy huis aan te bly, naamlik om ou vriende te behou. Dit is so dat as die afgetredene verder bly, verloor hy dikwels kontak met ou vriende. Die afgetredene kan op 'n nuwe plek nuwe vriende maak en gelukkig wees, maar dit is nie altyd meer so maklik nie. Baie is dan later spyt oor hul verhuising en trek selfs terug na hul ou omgewing.

'n Ander opsie wat vir die afgetredene beskikbaar is en wat definitief sy funksionering en lewenskwaliteit beïnvloed is verblyf by kinders. Dit skyn nie die ideaal te wees nie, aangesien dit die afgetredene in 'n afhanklike posisie plaas. Die kwaliteit van die ouer/kind verhouding bepaal ook die sukses van so 'n plasing. 'n Gebrek aan ruimte kan lei tot spanning, frustrasie en konflik.

Verhuising is iets wat die afgetredene mooi moet oordink, want 'n onvrywillige en onbeheerbare omgewingsverandering kan skadelik wees vir die gesondheid en lewensverwagting van 'n persoon, veral as ander aanpassings ook nog gemaak moet word. (Du Buisson *et al.*, 1984:47 & Van Rensburg & Joubert, 1992:51). Verhuising hoef egter nie tot aanpassingsprobleme te lei nie. Die afgetredene moet net in kontak wees met sy realiteite wat veral sy gesondheid en persoonlike voorkeure insluit. Dit is ook belangrik om sekere pertinente realiteite voor oë te hou en noukeurig op te weeg, naamlik:

- Klimaat;
- Finansiële implikasies - verhuising kos baie geld en in sekere areas is die onderhoudskoste ook heelwat hoër;
- Tipe behuising beskikbaar;
- Fasiliteite, veral vir versorging tydens siekte;
- Ontspanningsgeleenthede;
- Persoonlike voorkeure;
- Ligging. (Vgl. Van Rensburg & Joubert, 1992:52-56.)

Die realiteit vir 'n afgetredene is dat hy of sy bes moontlik nie vir ewig in sy/haar eie huis sal kan aanbly nie, dat hulle een of ander tyd sal moet verhuis na 'n plek wat groter versorgingsmoontlikhede bied.

'n Semi-selfstandige afgetredene moet ook verkieslik in 'n omgewing wees met groter versorgingsmoontlikhede.

'n Aftree-oord met versorgingsfasiliteite of selfs 'n ouetehuis met woonstelle, is dikwels 'n opsie. Die afgetredene gee egter dan deel van sy onafhanklikheid prys en het daarom baie ondersteuning nodig. (Du Buisson *et al.*, 1984:48-49).

Die navorser is van mening dat behuising gereduseer kan word tot 'n oënskynlik eenvoudige besluit. Die aspek het egter talle raakpunte met ander aspekte en moet daarom noukeurig oorweeg word, veral omdat dit die aanpassing by aftrede kan beïnvloed.

2.3 Vryetydsbesteding

Om na 'n leeftyd van harde werk daarmee op te hou en jouself te geniet, is baie moeilik of selfs onmoontlik vir sommiges. (Puner, 1978:166). Vryetydsbesteding is gevolglik 'n belangrike faktor na aftrede. Dit is belangrik hoe die geleentheid wat deur aftrede geskep word, benut word. Du Buisson *et al* (1984:63) meld in aansluiting hierby: "Aftrede verskaf aan die bejaarde tyd om enigiets te doen, wanneer hy dit wil doen. Hy is nie langer gebonde aan 'n nege tot vyf, Maandag tot Vrydag of soortgelyke werkskedule nie".

Aftrede bied dus die geleentheid aan die afgetredene om sy tyd sinvol te benut. Dit omvat 'n potensiaal vir groei en ontwikkeling. Neuhaus & Neuhaus (1982:149) meen in aansluiting hierby: "With retirement opportunities arise that may have been limited by previous responsibilities. More time for new endeavours can open the way to leisure activities and the pursuits of new fields of learning".

Die wyse waarop hierdie geleentheid benut word, bepaal gewoonlik die betekenis en gehalte van die lewe na aftrede.

Du Buisson *et al* (1984:63) som die saak raak op: "Die manier waarop hy sy vryetyd bestee bepaal dan ook grootliks of die lewe na aftrede vir

hom 'n periode van geestelike groei weens stimulerende aktiwiteite of een van geestelike agteruitgang weens geestelike onaktiwiteit sal wees". (Vgl. ook Van Rensburg & Joubert, 1992:29.)

'n Mens se geestestoestand het dan ook weer 'n invloed op jou verstandelike, geestelike en liggaamlike gesondheid.

Die essensie hier is egter vir die navorser nie of die vryetydsaktiwiteit bloot die tydsgaping vul wat voorheen deur werk gevul is nie, maar of die aktiwiteit in staat is om die individu die tipe selfrespek en identiteit te gee wat hy uit sy werk verkry het. (Vgl. Strydom, 1982:25 & Cox, 1984:215.)

Dit wil voorkom of dit makliker is om by aftrede aan te pas as 'n vryetydsaktiwiteit ontwikkel is. Aanpassing by aftrede word dus aangehelp deur 'n belangstelling in iets sinvols, aangesien dit 'n gevoel van lewenstevredenheid verskaf. (Vgl. Karp, 1989:753.) Parker (1982:146) meen in aansluiting hierby: "Retirement comes fairly easily to those who have developed a satisfying leisure life alongside their work activities". Dit is dus ook belangrik dat 'n vryetydsaktiwiteit reeds voor aftrede moet gestalte kry. (Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:37). Van Rensburg & Joubert (1992:29) meen in aansluiting hierby: "The sooner you learn how to create time for yourself and to balance home and working time, the better. It is not something you can postpone until retirement".

2.3.1 Kriteria vir vryetydsaktiwiteite

Vryetydsaktiwiteite moet aan 'n aantal kriteria voldoen om sinvol te wees:

- Moet betekenisvol wees vir die individu of vir ander vir wie dit gedoen word.
- Nuttig wees.
- Erkenning verskaf.

-
- Dit moet help skep aan 'n nuwe identiteit vir die individu.
 - Persoonlike vervulling en verryking moet gebied word.
 - 'n Verskeidenheid aktiwiteite is dikwels meer sinvol as net een aktiwiteit.
 - Aktiwiteite moet in pas wees met die individu se kulturele en persoonlike waardes en sy ekonomiese en fisiese beperkinge in ag neem.
 - Selfkonsep en selfontwikkeling moet bevorder word.
 - 'n Aktiwiteit moet kontinuïteit gee met die verlede en behoeftes bevredig.

"The durability of retirement interests is much more important than their nature because now they furnish the outlet for energies formerly given to the job". (Parker, 1982:100). (Vgl. Neuhaus & Neuhaus, 1982:149 & Du Buisson *et al.*, 1984:68.)

2.3.2 Voordele van vryetydsaktiwiteite

Vryetydsaktiwiteite bied ook 'n magdom voordele aan die afgetredene.

- Dit verskaf 'n gevoel van doelwitbereiking.
- Verleen 'n mate van status.
- Voldoen aan die behoeftes van erkenning en selfrespek.
- Verskaf hoop op beter gesondheid, omdat die persoon meer aktief kan raak.
- Fisiese oefening help om die liggaam in stand te hou. Ouer persone neem al meer deel aan fisiese oefening soos gholf, dans, visvang, en draf.

-
- 'n Ouer persoon wat 'n belangstelling het is minder geneig om te voel dat hy nie-funksioneel, waardeloos, oneffektief en onbruikbaar is as 'n persoon wat niks beoefen nie. "It does appear that meaningful leisure has the potential to reduce the repercussions of social loss to which the aged are subject, particularly after retirement and may also facilitate adjustment". (Neuhaus & Neuhaus, 1982:150).
 - Ontspanningsaktiwiteit gee ook aan die persoon die geleentheid om te identifiseer met ouer groepe wat deur andere gerespekteer word. Dit kan selfs help om verhoudings met andere te bou.
 - Dit bied die potensiaal vir 'n ekstra inkomste.
 - Gee die geleentheid tot naastediens en die opoffering van die self.
 - Die afgetredene kan ook meer bewus raak van homself en homself leer ken deur middel van van die aktiwiteite. (Vgl. Parker, 1982:127 - 129; Neuhaus & Neuhaus, 1982:150; Cox, 1984:122 & Van Rensburg & Joubert, 1992:30.)

Sommige mense verkies om nie aktief deel te neem aan 'n spesifieke stokperdjie of belangstelling nie. Die redes wat hul aanvoer is byvoorbeeld: finansiële onvermoë, swak gesondheid of gebrek aan vervoer.

Dit is moontlik dat hul houding 'n refleksie kan wees van hul basiese gevoelens van onvermoë om die eise van sosialisering en interpersoonlike interaksie te hanteer. Om 'n aktiewe deelnemer te wees moet daar 'n mate van toewyding wees aan 'n rol ten einde aan die verwagtinge en vereistes van andere te voldoen.

Parker (1982:140) volg ook 'n ander benadering deur te sê dat ontspanning nie 'n digotoom is tussen aktief of nie- aktief nie. Daar is 'n verskeidenheid patrone in terme van die verhouding tussen werk en ontspanning, naamlik:

“Extension pattern”

Die persoon het ontspanningsaktiwiteite met min of meer dieselfde inhoud as sy werk by affrede. Hier is ontspanning 'n swak ontwikkelde lewensarea, juis omdat werk so sentraal is. As affrede nader kom kan die persoon hom voorberei vir die veranderinge of dit verwerp.

Laasgenoemde gedrag is geldig as 'n persoon sou aanhou werk of affrede kan uitstel, maar 'n swak opsie as hy of sy moet affree en geen alternatiewe beskikbaar is nie. Die persoon wat voorberei is op sy affrede het alternatiewe ontwikkel maar dit probeer in lyn bring met sy werk.

“Opposition pattern”

Die persoon ontwikkel hier doelbewus 'n ontspanningsaktiwiteit wat baie verskillend is van sy werk. Affrede word hier op 'n ander manier benader. Vir die persoon wat gaan affree was werk óf 'n gehate ervaring óf hy ervaar gemengde gevoelens daaroor. Affrede is dus nie so traumaties vir hom nie. Voorbereiding bly egter belangrik. 'n Voorbereide persoon sal gereed wees vir die verandering in houding wat nodig is, veral met betrekking tot daaglikse aktiwiteite. Die onvoorbereide persoon sal die spanning tussen werk en ontspanning mis en affrede sal vir hom 'n grys onbevredigende area wees.

“Neutrality pattern”

Die persoon is waarskynlik die beste aangepas by sy affrede. Na affrede het hy bloot die ontspanningsgedeelte van sy dag verhoog en vooraf homself voorberei deur die nodige strukture te skep vir die daaglikse

aktiwiteite. As hy nie voorberei is nie, sal hy waarskynlik nie oor die vermoë beskik om die verlies aan gestruktureerde daaglikse aktiwiteit te hanteer nie.

Die navorser is van mening dat daar nog baie oor die onderwerp gesê kan word. Die ideaal is dat daar kontinuïteit moet wees ten opsigte van ontspanning en die lewenstyl voor en na aftrede wat daaromheen geweeft is. Alreeds in die middeljare moet vryetydsbesteding soos 'n goue draad deur die persoon se lewe loop.

2.4 Man-vrou verhouding

Aftrede het beslis implikasies vir hierdie intieme verbintenis en vanuit hierdie oogpunt gaan die spesifieke definisie, rolverdeling, vryetydsbesteding en ander unieke elemente van die verhouding tussen man en vrou weer 'n invloed uitoefen op die ervaring van aftrede. "A marriage will be affected by the retirement of either partner. At home balance and stability developed over the years will be disturbed. The marital relationship will not necessarily be better or worse, easier or more difficult after retirement, but it will definitely be different". (Van Rensburg & Joubert, 1992:12).

Aftrede gaan soms gepaard met veranderinge in die gesinstruktuur wat deel vorm van die sosiale situasie waarin aftrede ervaar word. Hier word byvoorbeeld gedink aan die "leënes"-sindroom, wedustaat en ander traumas. Die veranderinge saam met aftrede kan dubbele spanning op die individu plaas en lei tot 'n moontlik moeiliker aanpassing. (Vgl. Du Buisson *et al.*, 1984:140.) Dit is veral waar as die persoon sy werk gebruik het as 'n manier om die "leënes"-sindroom te hanteer. Atchley (1976:104) meen in aansluiting hierby: "... retirement brings certain changes in a situation which mean that the individual must not only adjust to retirement but he must do it in an unfamiliar setting because of economic, household or family factors".

Aftrede het ook 'n impak op die verhouding. Direk na aftrede kan probleme ontstaan as gevolg van die feit dat die man en vrou meer tyd saam spandeer.

Die roetine van die egpaar verval en daar is ook nie meer geleentheid om agter werk te skuil nie, veral nie waar dit probleme in die verhouding aangaan nie. Die man kan ook weer betrokke kan raak in huislike aktiwiteite, die vrou kan dit verwelkom of dit as 'n bedreiging beleef, en dit kan tot konflik lei.

Baie keer is die patroon dat die vrou besig bly met haar eie aktiwiteite en huishoudelike take, terwyl die man niks het om te doen nie. Die man se teenwoordigheid kan selfs die vrou se dagtake vermeerder. Die vrou kan voel dat die man in haar pad is en inmeng met 'n patroon wat sy oor jare ontwikkel het.

Baie vroue is spyt as die man aftree, veral as sy gesondheid swak is of as die huwelik ongelukkig is. (Vgl. Atchley, 1976:101 & Du Buisson *et al.*, 1984:59-60.)

Die man kan weer 'n gevoel van verwerping ervaar en dit kan lei tot spanning en meningsverskille. In so 'n geval moet hul saam besin oor 'n plan van aksie. Dit is soms ook nodig om die rolle wat verander het en die reëls van die verhouding te herderfinieer. 'n Eerlike oënskou van die onvermoë om by veranderde omstandighede aan te pas, help ook om realisme en optimisme in die verhouding te balanseer.

Op die langtermyn kan die verhouding versterk word, veral deur die interafhanklikheid en die besef van die egpaar dat hul saam oorleef het in 'n tyd wanneer baie verhoudings skipbreuk ly.

Dit wil vir die navorser voorkom asof die stand van die huwelik 'n besliste invloed uitoefen op die verhouding tydens aftrede.

'n Goeie huwelik in die aftreejare beteken waarskynlik dat die egpaar 'n gelukkige huwelik gehad het in die vroeëre jare. Dieselfde geld ook vir 'n ongelukkige huwelik. As die huwelik nie gelukkig was voor aftrede nie, kan daar tydens aftrede groter spanning wees.

As 'n ouerwordende egpaar gelukkig getroud is en wil bly, is dit belangrik dat hulle belangstellings en stokperdjies met mekaar deel en wedersydse respek moet handhaaf vir die individualiteit van elke persoon. (Du Buisson *et al.*, 1984:175).

Suksesvolle aanpassing van die man het ook 'n belangrike invloed op die huwelik, veral as sy primêre rol van broodwinner skielik wegval. (Cox, 1984:175). 'n Belangrike element in die suksesvolle aanpassing is die man se houding ten opsigte van sy aftrede. As hy dit moeilik vind om aan te pas, sal sy vrou die ongewone teenwoordigheid van 'n demoraliserende man meer steurend as welkom vind. (Parker, 1982:120).

'n Ander aspek wat help in die dinamika tussen man en vrou en die proses van aftrede is die suksesvolle vervulling van die rolle van vader en eggenoot wat 'n positiewe invloed op sy selfbeeld het.

Cox (1984:180) is egter ook van mening dat, indien 'n getroude man suksesvol wil aanpas by aftrede, hy sy sosiale funksie en gesinsrolle moet herdefinieer. Die man en vrou beweeg nou van voorheen afgebakende rolle na 'n meer algemene identiteitsarea, veral as die vrou 'n huisvrou was. Die belangrikste invloede op die dinamika rondom aftrede en die man-vrou verhouding is onder meer die volgende aspekte naamlik:

- Die vrou se ouderdom en haar gesondheid.
- Aktiwiteitsvlak van die egpaar.
- Stand van die huwelik.
- Die aard van die man se werk en sy gesondheid.
- Die persoonlikheid van die partye.

-
- Lewenshouding.
 - Die vrou se houding jeens affrede. (Vgl. Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:10 & Parker, 1982:121.)

Parker (1982:121) is van mening dat vroue in drie groepe verdeel kan word ten opsigte van hul houding jeens die man se affrede:

- Die pessimistiese vrou wat vrees dat die man surplus tyd op hande sal hê en haar domein sal bedreig. Sy voel dat die man se moontlike mislukking om nuwe belangstellings te ontwikkel sal inmeng met haar roetine en nuwe eise aan haar tyd en energie sal stel.
- Die optimistiese vrou sien uit na 'n opwindende tyd met haar man en sien sy affrede nie as 'n bedreiging nie, maar 'n tyd van nuwe geleenthede om meer te deel met mekaar.
- Die neutrale vrou voorsien dat affrede geen veranderinge in die huwelik meebring nie.

Affrede het beslis potensieel 'n invloed op die huwelik met die ryk verskeidenheid elemente wat daarmee saamhang. Net so beïnvloed die aard van die huwelik ook die belewenis van affrede.

Uiteindelik verg die man-vrou verhouding definitiewe insette van albei eggenote ten einde hul affreejare goue jare te maak. Cox (1984:181) meen in aansluiting hierby: "... but the wife and husband must move from the previously defined sex-differentiated instrumental roles toward a common area of identity and role activities which includes sharing and cooperation where similar expressive qualities such as love, understanding, companionship and compatibility become the most important things they can both give in marriage".

2.5 Gesondheid

Gesondheid behels aldus die Wêreld Gesondheidsorganisasie die algehele fisiese, psigiese en sosiale welsyn van die mens. Hierdie drie pilare vorm die basis van gesondheid en 'n gesonde lewenstyl en is aan mekaar verwant. Doeltreffende beplanning ten opsigte van gesondheid moet reeds vroeg 'n aanvang neem en gerig wees op die toekoms. (Vgl. Van Rensburg & Joubert, 1992:37.)

Ouderdom het noodwendig 'n impak op die gesondheid van persone, alhoewel dit verskil van individu tot individu. As gevolg van slegte lewensgewoontes lei die moderne mens deur sy eie toedoen aan kwale soos maagsere en hipertensie. 'n Verandering in lewenstyl is dus reeds vroeg, en veral by aftrede nodig ten einde goeie gesondheid te verseker. (Beukes & Pera, 1986:41).

Mense betaal dikwels later die prys vir slegte gewoontes vroeër in hulle lewe. Du Buisson *et al* (1984:74-80) verskaf 'n interessante blik op die realiteite van ouderdom. Soos 'n persoon ouer word, word die risiko van siekte en funksionerings-verlies groter. Ouer persone is ook blootgestel aan chroniese eerder as akute siektes. Beukes & Pera (1986:50) is van mening dat die afgetredene nie altyd die realiteite sorgvuldig onder oë neem nie: "Siekteprosesse wat kan ontstaan word nie altyd in aanmerking geneem nie en die moontlikheid van gebreke of gestremdheid word ook nie oorweeg nie".

Dit wil voorkom asof die dood vir ouer persone meer aanvaarbaar is, waarskynlik omdat die bejaarde minder waarde heg aan die lewe en omdat die verliese in die persoon se lewe hom daarvoor voorberei het. Dit is asof die basiese aanvaarding van 'n mens se lewe as bruikbaar en betekenisvol, die vrees vir die dood tot 'n mate uitskakel. Die verouderingsproses is onvermydelik.

Veroudering as 'n proses het 'n invloed op die:

- sig,
- gehoor,
- geheue,
- hart en bloedvate,
- niere,
- sentrale senuweestelsel, en
- involusieproses wat gepaard gaan met verminderde gewig van die organe en weefsel. (Vgl. Beukes & Pera, 1986:50.)

Die veranderinge veroorsaak soms probleme vir die afgetredene: "Biologie, en psigologiese veranderinge van die ouer wordende persoon veroorsaak gewoonlik probleme wat betref die aanvaarding van die verandering en aanpassing by die veranderinge. Die persoon se persoonlikheid sowel as sy sosiale situasie word hierdeur beïnvloed. Die rigiede houding van die ouer persoon kan as gevolg van hierdie veranderinge vererger word omdat nuwe dinge moeiliker aangeleer word as gevolg van afname in vermoëns".

(Du Buisson *et al.*, 1984:89). (Vgl. ook Atchley, 1976:200.)

Hierdie veranderinge kan ook die aanpassing by aftrede beïnvloed weens die feit dat die persoon hierdie liggaamlike en geestelike veranderinge moet hanteer en ook die realiteit van 'n moontlike totale verandering in sy sosiale milieu moet hanteer. Matthews & Brown (1987:560) meen in aansluiting hierby dat "the importance of health has been demonstrated in numerous investigations of factors associated with the process of adjustment to retirement". Die navorser is verder van mening dat, indien die blote verandering in gesondheid 'n invloed kan uitoefen op die aanpassing by aftrede, des te meer kan gesondheidsprobleme 'n merkbare invloed uitoefen op die aanpassingsproses. In der waarheid kan gesondheidsprobleme die aanpassing by aftrede negatief beïnvloed.

(Vgl. Atchley, 1976: 109-110; Glamser, 1981:244; Parker, 1982:100, 107-109; Neuhaus & Neuhaus, 1982:46; Strydom, 1982:26; Karp, 1989:758 & Fretz *et al.*, 1989:301.)

Dit is egter belangrik om uit te wys dat aftrede as sulks nie noodwendig lei tot swak gesondheid, die dood of 'n afname in die vlak van geestesgesondheid nie. Aftrede is dikwels 'n gevolg van swak gesondheid eerder as die oorsaak daarvan. Popenhoe (1983:209) meen dat "... most retired people report that they are satisfied with their lives. And those who are not satisfied, feel that way not because they are no longer working but because they are sick".

Die gesondheid van die afgetredene verbeter dikwels na aftrede juis omdat hy ontslae is van al die druk en spanning. (Van Rensburg & Joubert, 1992:39-42).

Die essensie is weereens beplanning, deur die vestiging van 'n gesonde lewenstyl gedurende die middeljare ten einde optimale gesondheid te verseker in die jare na aftrede. Dit is ook belangrik vir afgetredenes om doelbewus 'n gesonde lewenstyl en- gewoontes aan te kweek. Gereelde mediese ondersoeke is 'n essensiële onderbou vir die instandhouding van gesondheid. Beveiliging teen ongelukke en die effektiewe benutting van beskikbare dienste en hulpbronne is ook nodig. (Beukes & Pera, 1986:51-52).

Die navorser is van mening dat gesondheid 'n belangrike faktor is om mee rekening te hou omdat dit so 'n groot en merkbare invloed uitoefen op die lewenskwaliteit na aftrede byvoorbeeld in terme van vryetydsbesteding en finansiële posisie.

2.6. Aftreebeplanning

In die bestek van hierdie verhandeling is telkens verwys na die belangrikheid van aftreebeplanning. Dit is egter van belang om

weereens by die aspek stil te staan uit die oogpunt van 'n faktor wat aftrede beïnvloed. Die navorser beskou die invloed van beplanning as volg:

Aftrede is 'n nuwe lewenservaring met baie onbekende elemente. Groot suksesse, dividende en tevredenheid word geniet deur persone wat reeds vroeg vir hul aftrede begin beplan. Die rede hiervoor is dat beplanning 'n kontrole-element inbou, naamlik deur potensiële struikelblokke te antisipeer en pro-aktief aan te spreek. Dit help dus om die oorgang van een "loopbaan" na 'n ander sonder angs aan te pak, alhoewel onsekerheid altyd teenwoordig sal wees. Die kwaliteit van die beplanningsaktiwiteite is ook hoër omdat die beplanner meer lewenswysheid het. Fretz *et al* (1989:301) meen in aansluiting hierby dat Voorbereiding vir Aftrede- programme help om bekommernisse te verminder deur die verskaffing van kennis en beplanningsmeganismes. Aiken (1982:195) neem al die elemente in ag en som die saak raak op: "At least some of this anxiety and post retirement shock could be eased by planning and preparing for retirement, this is the goal of preretirement programs". Die navorser is ook van mening dat beplanning ook help om 'n holistiese beskouing te gee van al die faktore, en veral die interaksie tussen faktore soos finansies en gesondheid. (Vgl. ook Neuhaus & Neuhaus, 1982:144.)

Beplanning alleen is egter nie genoeg nie. Parker (1982:79) is van mening dat die houding van die afgetredene en 'n realistiese bepaling van die aftree-situasie ook belangrik is. Laasgenoemde is egter volgens hom tog elemente wat in 'n Voorbereiding vir Aftrede-program aandag geniet en help om aanpassing te fasiliteer.

2.7 Houding van die persoon

Houding behels 'n mens se ingesteldheid, wat weer waardes, oortuiginge en persepsies omvat. Daar word dikwels gesê dat 'n mens se houding jou gedrag beïnvloed. Die navorser is van mening dat dit tot

'n mate waar is deurdat 'n mens sekere dinge verwag en dit dan "skep". Die vraag is egter watter rol 'n mens se houding jeens affrede speel ten opsigte van die belewenis en die aanpassing daarby?

'n Aantal deskundiges is dit eens dat houding 'n definitiewe rol speel by aanpassing by affrede. Du Buisson *et al* (1984:159) meld houding as 'n belangrike aspek wat aanpassing beïnvloed.

Parker (1982:107-109) meen dat die prognose ten opsigte van affrede nou saamhang met die houding wat die persoon het, asook die van ander wat vir hom belangrik is. (Vgl. Fretz *et al.*, 1989:301.) Affrede kan 'n groot verlies skep as die individu 'n groot premie plaas op sy beroep: "To the person who has become emotionally attached to his job, and the wealth of meaning, sense and achievement and identity and social contact and approval it brings, retirement can seem like compulsory divorce from a beloved spouse, an act of incredible cruelty". (Parker, 1982:115). Atchley (1976:109-110) is van mening dat 'n negatiewe houding jeens affrede 'n persoon dikwels terugwing na die werkende lewe.

Strydom (1982:25) sê dat lewenstevredenheid en die afgetredene se ingesteldheid teenoor die lewe ook 'n rol speel. Matthews & Brown (1987:558) meen in aansluiting hierby dat daar 'n duidelike verband is tussen die voorafgaande houding jeens affrede en na-affrede moraal. (Vgl. Cox, 1984:214-215.) Die bevestiging van die plek, rol en implikasie van houding met betrekking tot affrede aanpassing, verg 'n verdere ondersoek. Die navorser aanvaar dat affrede nie vir almal dieselfde betekenis het nie. Sommiges, veral diegene wat sterk met hul beroep identifiseer, sien dit as die einde van 'n sinvolle lewe, terwyl ander verlig voel oor die kans wat hul te beurt val om te rus, ontspan en die lewe te geniet. Daar is sommige wat glo dat affrede beteken dat hul hulself losmaak van die gemeenskap om meer betrokke by hulself te raak, terwyl andere selfs 'n tweede of derde betrekking aanvaar, nuwe

moontlikhede benut en hulself in die proses opnuut ontdek of herontdek.
(Vgl. Strydom, 1982:24 & Du Buisson *et al.*, 1984:159.)

Die emosionele kwaliteit van aftrede hang van verskeie faktore af,
byvoorbeeld:

- Persoonlikheid.
- Gesondheid.
- Ouderdom.
- Visie vir toekoms.
- Inkomste.
- Maatskaplike omstandighede - veral gesinsituasie, en werk.
- Selfbeeld en 'n gevoel van waarde.
- Verliese, byvoorbeeld die dood van 'n eggenoot. (Vgl. Parker, 1982:68 & Du Buisson *et al.*, 1984:128-129.)

Die sosio-ekonomiese posisie en spesifiek die inkomste na aftrede is 'n faktor wat die houding teenoor aftrede baie beïnvloed. Diegene met 'n toereikende inkomste voel baie veiliger as diegene met 'n laer inkomste. Parker (1982:70) som die impak van inkomste akkuraat op: "The prospect of retirement with a good pension, adequate savings and the opportunity to continue doing a chosen kind of work or to pursue other and perhaps costly interests must be very different from the prospect of being suddenly cut off from the experience and income of poorly paid employment, even though the particular job is not liked very much". Uiteraard word inkomste en die finansiële posisie na aftrede beïnvloed deur die beroepsvlak. Du Buisson *et al* (1984:159) is van mening dat selfs 'n geringe toename of 'n gebrek aan pensioen kan bydra tot 'n ongunstige houding jeens aftrede, veral in die lig van die hoë inflasie en heersende ekonomiese toestande.

Houding as sulks word nadelig beïnvloed deur faktore soos:

- Verandering in status van die persoon.
- Beëindiging van die beroepsrol.

- Nuwe rolle wat die persoon in die gesig staar.

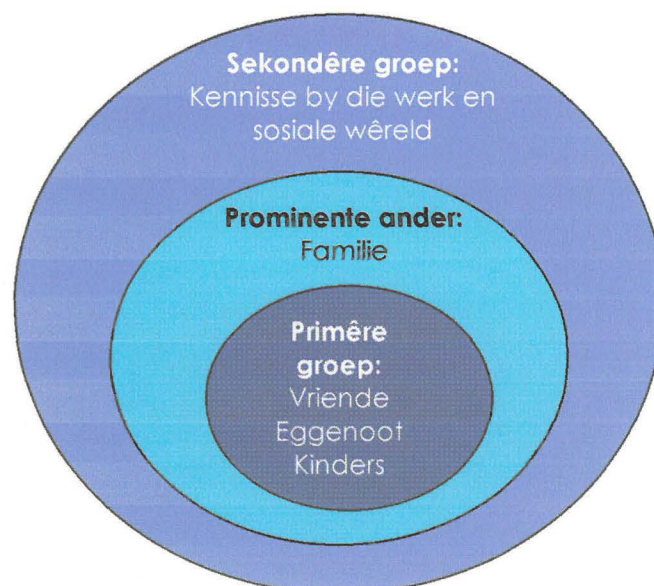
Al hierdie faktore kan bydra tot 'n gevoel van betekenisloosheid of belangeloosheid, met gevolglik 'n negatiewe houding teenoor affrede. Daar is 'n magdom aspekte wat 'n invloed uitoefen op die houding van 'n persoon jeens affrede. Houding is, tesame met die ander faktore, verantwoordelik vir die vlak van aanpassing na affrede.

2.8. Vriende

Vriende is 'n belangrike deel van 'n mens se lewe voor en na affrede.

Cox (1984:218) beklemtoon dat enige mens ter wille van sy geestesgesondheid en moraal 'n ondersteuningsnetwerk in sy lewe nodig het. Van Rensburg & Joubert (1992:25) meen in aansluiting hierby: "Man is essentially a social being, dependent on others for his existence, when social bonds weaken, a person can gradually drift into loneliness and isolation. This can spell the beginning of a very negative and destructive downward spiral".

Cox (1984:218) meen dat die ondersteuningsnetwerk gewoonlik gegroepeer is in 'n bepaalde orde:



Uit die voorgaande kan afgelei word dat kennis by die werk en die sosiale wêreld die verste verwyderd is van die individu in terme van intieme, interpersoonlike kontak en die sfeer van hulle invloed op die individu, terwyl die kerngesin en vriende van die afgetredene deel vorm van die primêre groep. Dit beteken dat die groep mense 'n belangrike en betekenisvolle rol in die lewe van die afgetredene speel en 'n groter invloed uitoefen op sy siening, ervaringe en gevoelens. Die primêre groep is mense wat aan die afgetredene die grootste vreugde, maar ook die grootste verdriet kan besorg. Die prominente ander bevind hulle natuurlik in die middel wat betref die twee genoemde groepe in terme van kontak en invloed.

Fretz *et al* (1989:302) beklemtoon die rol van vriende verder en meen dat hul 'n rol speel in die persoon se houding en oriëntasie jeens aftrede en daarom is hul ondersteuning van groot belang vir die afgetredene se suksesvolle aanpassing. 'n Gelukkige afgetredene is dus die persoon wat een of meer intieme vriendskapsbande het. Cox (1984:219) meen ook dat: "The significant others will have the greatest impact on the individual's successful or unsuccessful retirement or adjustment".

Die navorser is van mening dat vriende se houding en ondersteuning definitief 'n rol speel in die persoon wat aftree se aanpassing maar is dit egter nie eens met Cox (1984:219) dat dit die belangrikste faktor is nie. Dit is weereens die interaksie tussen faktore wat van belang is.

2.9 Persoonlikheid

Persoonlikheid is 'n komplekse aspek met verskeie dimensies. Indien die aspek in 'n "losser" sin hier gebruik word en dit beskou word as die samestelling van die persoon met verwysing na sy benadering en hantering van sy aftrede, is daar 'n aantal interessante aspekte wat vermelding verdien. Atchley (1976:11) vra waarom sommige individue sukkel met hul aanpassing? Hy meen die antwoord lê in die mate van

verandering wat affrede meebring en die kapasiteit van die individu om dit te hanteer. Sy opinie is dat mense redelik buigbaar is en 'n mate van verandering kan absorbeer. Onvermoë om aan te pas is egter 'n probleem. Die persone wat sukkel om by affrede aan te pas is dikwels diegene met 'n lae toleransie vir enige verandering. Individuele persepsie van die verandering en sy aanpassing speel natuurlik ook 'n rol: "... among those who have difficulty adjusting to retirement we would expect to find a group of rigid, inflexible people for whom even small changes, in the status quo are seen as serious". (Atchley, 1976:11).

Cox (1984:121) brei uit op die siening van Atchley en fokus op lewensuitkyk, moraal en lewenstevredenheid as aanduiders van suksesvolle aanpassing al dan nie. Die persone wat suksesvol aanpas, meen Cox (1984:121), is gelukkige, spontane mense met selfstandigheid, waagmoed en ondersteunende verhoudings met ander. Hulle is ook gemaklik met hul liggaamlike, psigiese en fisiese toestand en omgewing. Kreatiwiteit en stimulering van hul denke is prominent en hul is mobiel en intens betrokke by die een of ander aspek van die lewe. (Vgl. ook Fretz *et al.*, 1989:301.)

Neuhaus & Neuhaus (1982:152) pas die aspek van lewensvervulling toe op die hantering van lewenseise: "Persons who are fairly well adjusted, able to accept themselves realistically, and who have found satisfaction in life pursuits, and interpersonal relationships, are likely to draw on established coping strategies to deal with retirement and its changes". Individue wat geleer het hoe om angs te hanteer met 'n toepaslike stel funksionerende verdedigingsmeganismes, is beter toegerus vir die emosionele aspekte wat in affrede voorkom. As 'n persoon ook redelik goed by ander fases van die lewensiklus aangepas het, is die kans goed dat hy ook suksesvol by affrede sal aanpas. (Vgl. ook Parker, 1982:79.)

Faktore soos goeie gesondheid en toereikende inkomste speel natuurlik ook 'n rol in hierdie siklus.

'n Aspek wat reeds vermeld is en nie buite rekening gelaat moet word in die rol van persoonlikheid as faktor in aanpassing nie, is die verskillende persepsies van tevredenheid in aftrede. Mens het verskillende idees van suksesvolle aanpassing. Een persoon is tevrede om alleen te woon met 'n vasgestelde roetine, terwyl 'n ander dit sielodend vind.

Cox (1984:119) verwys na die werk van Reichard, Livson & Peterson wat in 1962 'n studie gedoen het oor die persoonlikheidstipes wat goed en sleg aanpas by aftrede. Hul mening is dat daar drie tipes is wat goed aanpas:

- Volwasse persoon: 'n Persoon wat redelik vry is van neurotiese konflik en homself aanvaar op 'n realistiese wyse en werklike bevrediging vind in aktiwiteite en persoonlike verhoudings. Hy voel dat sy lewe waardevol is en hy leef sonder spyt.
- "Rocking chair": As gevolg van 'n algemene passiewe oriëntasie verwelkom hul die geleentheid om vry te wees van verantwoordelikhede en om dus hulself te verlustig in die passiewe behoeftes in ouderdom.
- "Armoured men" of aktiwiteitsgeoriënteerdes: Hul is vreeslik aktief en geniet die tyd om dit te doen wat hul nog altyd graag wou.

Die twee tipes wat swak by aftrede aanpas, is diegene wat negatiewe gevoelens koester:

- "Angry men" kan hulself nie versoen met die gedagte om oud te word nie en hul word verbitterd in die proses. Hulle blameer ander vir hul mislukkings.
- "Self haters" kyk terug op hul lewe met teleurstelling en keer hul gevoelens na binne. Hulle voel dat hul misluk het en blameer

hulself vir die mislukkings. Hulle beleef dikwels depressie. (Vgl. Parker, 1982:43.)

Cox (1984:216-217) verwys na die werk van Atchley, wat ook glo dat die vermoë om by aftrede aan te pas, direk verwant is aan die prioriteite in die individu se lewe. Hy meen dat almal doelwitte het en dat die bereiking van die persoonlike doelwitte die fundamentele wyse is om 'n sterk gevoel van persoonlike waarde te ontwikkel. Die individue se doelwitte mag persoonlike kwaliteite soos eerlikheid, ambisie, entoesiasme en opregtheid insluit. Materiële doelwitte omsluit byvoorbeeld eienaarskap van 'n huis of sukses in 'n beroep. "The individual's priority of goals will directly affect the ease or difficulty with which he or she adjust to retirement". (Cox, 1984:217). Vir 'n persoon wie se loopbaan 'n hoë prioriteit is, mag aftrede moeiliker wees as vir iemand vir wie dit laer op die prioriteitslys is. Die vraag is ook of aftrede 'n betekenisvolle verandering bring in die hiërargie van die individue se doelwitte? Dit wil voorkom asof 'n derde van die mense sukkel met aanpassing. Die periode waarin hul sukkel is gewoonlik in die periode net na aftrede. Parker (1982:40) meen dat buigbaarheid ook 'n belangrike element in aanpassing is, veral om een rol te vervang met 'n ander of om 'n rol so te vervul dat elemente daarvan voortgesit kan word in aftrede.

Dit lyk of persoonlikheid beslis 'n faktor is wat 'n invloed uitoefen op die aanpassing by aftrede. Dit is egter 'n komplekse faktor waarvan die invloed op 'n meer subtiele vlak sigbaar is. Die navorser is van mening dat die kombinasie van persoonlikheid met elemente soos buigbaarheid, hulpbronne en die tydselemente, 'n kragtige kombinasie is wat die benadering en hantering van aftrede beïnvloed.

2.10 Mate waartoe aan behoeftes voldoen word

Behoeftbevreeding is dwarsdeur 'n mens se lewe van groot belang en daar is teoretici wat van mening is dat die strewe na behoeftbevreeding jou gedrag rig en jou menswees fundamenteel beïnvloed.

Die navorser stem saam met van die siening van die teoretici, maar is van mening dat behoeftbevreeding as enkel faktor nie so 'n fundamentele invloed uitoefen nie, aangesien daar ander faktore is wat ook in ag geneem moet word. Dit is egter waar dat behoeftbevreeding al dan nie, 'n invloed uitoefen op die mens se funksionering, veral na affrede.

Du Buisson *et al* (1984:37) is van mening dat ouer persone min of meer dieselfde behoeftes as persone in ander ouderdomsgroepe het, maar dat daar nuanseverskille is. "Die mees fundamentele behoeftes sal ook nou sterker na vore kom en sal hulle ook behoeftes spesifiek as gevolg van die ouderdom hê".

Die belangrikste behoeftes van afgetredenes blyk te wees:

- Sekuriteit en veiligheid.
- Erkenning.
- Liefde en toegeneënthed.
- Selfrespek en eiewaarde.
- Selfgeldig.
- Onafhanklikheid.
- Intimiteit. (Vgl. Verslag van die Interdepartementale Komitee, 1976:10 & Fretz *et al.*, 1989: 305.)

Die navorser wil beklemtoon dat mense in elke ouderdomsgroep hierdie behoeftes openbaar, maar dat bejaardes meer afhanklik is van die bevreeding daarvan.

Gerdes (1986:6) som dit op: "'n Behoeftte aan onafhanklikheid, respek, sekuriteit, selfverwesening en 'n gevoel van nuttigheid verdwyn nie namate 'n persoon ouer word nie. Die wyse waarop hierdie behoefttes bevredig word, kan verander maar hulle bly deel van die mens se behoefttevoorraad. Die geleentheid om hulle te bevredig, moet gesoek en benut word".

Tibbitts & Donahue in Du Buisson *et al* (1984:38) formuleer sewe behoefttes van afgetredenes wat veral meer prakties van aard is.

- Behoeftte aan 'n woonplek wat meer as net 'n skuiling is;
- Behoeftte aan vriendskap en die geleentheid vir interpersoonlike verhoudings;
- Behoeftte aan emosionele sekuriteit;
- Behoeftte aan finansiële sekuriteit;
- Behoeftte om deel te neem aan aktiwiteite wat bevrediging en geleentheid vir skepping gee;
- Behoeftte aan gesondheid en gemak;
- As gevolg van 'n toenemende gevoel dat geestelike waardes belangrik is, is daar 'n nuwe of hernude waardering van die religieuse.

Ouer persone het ook ander behoefttes wat hul nie altyd eksplisiet uitspreek nie en waaroor hul frustrasie kan beleef:

- Om so lank moontlik onafhanklik te bly. Dit beteken ook om selfstandigheid en selfbeskikkingsreg te hê.
- 'n Sterk behoeftte om verbonde te bly aan bekende voorwerpe en toestande omdat ouer mense moeiliker aanpas by nuwe situasies.
- Rustigheid en kalmte veral omdat ouer persone makliker

blootgestel word aan fisiese en psigiese veranderinge en nie meer so lewenskragtig is as voorheen nie.

- Om die huidige lewensstandaard te handhaaf.
- Sosiale aanvaarding en sekuriteit. "As gevolg van die verlies aan beroepstatus ervaar die ouer persoon verwerping en dit verskerp sy behoefte aan aanvaarding". (Du Buisson *et al.*, 1984:39). (Vgl. Neuhaus & Neuhaus, 1982: 144 & Parker, 1982:121.)
- Die ouer persoon wil ontwikkel en presteer op sy eie manier en wil kontinuïteit en betekenisvolheid hê in die wêreld waarin hy lewe. Hy wil beskerm wees teen verliese.
- Behoefte aan lewenservaring ten einde sin te maak uit die verlede en verskillende gebeurtenisse.

Die kwaliteit van die afgetredene se lewe is natuurlik baie beter as daar aan hierdie behoeftes voldoen word. Die behoefte aan betrokkenheid en aktiwiteit is ook baie belangrik veral omdat dit dien as plaasvervangers vir werk en die tydsgaping vul. Dit beteken volgens Du Buisson *et al* (1984:401) 'n betrokkenheid deur:

- Formele deelname in organisasies soos kerke, sosiale klubs;
- Informele sosialisering met bure, familie en deur reise;
- Aktiwiteite wat die persoon alleen kan verrig soos stokperdjies voorbeeld houtwerk en lees.

Lewenstevredenheid hang soos altyd ook saam met die aspek van gesondheid en ook dié van interne lokus van beheer. Die afgetredene wil ervaar dat hy in beheer is en suksesvol aangepas het by veranderinge en veranderde omstandighede.

Du Buisson *et al* (1984:41) is van mening dat daar twee vereistes vir suksesvolle aanpassing is in terme van die invloed van behoeftebevrediging by aftrede, naamlik:

- 'n Individu se vermoë om toepaslike strategieë te ontwikkel om in sy/haar behoeftes te bevredig;
- Die mate waartoe die samelewing as geheel geleentheid bied vir die bevrediging van hierdie behoeftes.

Baie faktore beïnvloed die bevrediging van die behoeftes, waarvan die vernaamste finansiële middele en gesondheid is. Die individu kan voorsorg tref met betrekking tot hierdie faktore, maar daar is elemente wat nie streng binne sy kontrole is nie, byvoorbeeld die ontwikkeling van chroniese siektes wat met ouderdom gepaard gaan. Die navorser voel dat die essensie met betrekking tot behoeftebevrediging is dat dit 'n invloed kan uitoefen op die aanpassing by aftrede. Dit is daarom belangrik dat die individu in sy beplanning vir aftrede strategieë vir behoeftebevrediging uitwerk. Dit behels 'n eerlike en kritiese evaluering van behoeftes en om dit te prioritiseer, middele te mobiliseer en om bronne en dienste te identifiseer wat die proses kan versterk.

2.11 Stereotipes

'n Realiteit waarmee die persoon wat gaan aftree en afgetredene dikwels te doen kry, is stereotipering deur jonger persone, hul eie portuurgroep en die gemeenskap. Cox (1984:15) sluit hierby aan: "The problem for older persons is that they are often seen in negative and stereotypic terms by other age groups in society".

'n Stereotipe is 'n kombinasie van kenmerke wat aan hierdie ouer persone toegeken word en wat rigied, veroordelend en negatief van aard is. Alle ouer persone word oor dieselfde kam geskeer en nie

individueel beoordeel nie. Dit is in wese onregverdig jeens die individu of groep afgetredenes.

Die stereotipes het oor jare gelei tot ouderdomisme: "vooroordeel teenoor en afkeur is van 'n persoon suiwer op grond van sy ouderdom". (Gerdes, 1986:3). Gevolglik word 'n ongeldige en negatiewe siening toegeken word aan ouer persone. Stereotipes en ouderdomisme neem nie individuele verskille tussen ouer mense in ag nie, veral in terme van:

- sosiale status,
- inkomste,
- werksklas,
- lewenstyl, en
- vorige ervaring.

Die bekendste en meer algemene stereotipes is onder meer, volgens Hoyt (1974:93) en Gerdes (1986:3-6):

- Ouer persone is net oud en nie meer goed vir enigiets nie.

Hiedie stereotipe berus op die wanopvatting dat afgetrede persone nie meer betrokke wil wees of nie die vermoë daartoe het nie. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer 'n ouer persoon 'n groot vis gevang het, sal sommige mense sê dat dit eintlik 'n wonderwerk is, want 'n mens kon amper nie dink dat hy op sy ouderdom nog 'n visstok kan vashou nie. Dit is belangrik om te onthou dat oefening nodig is vir alle vaardighede om op hulle beste te bly of dit nou sosiaal, emosioneel, intellektueel of fisies van aard is. Dit hang meer van die afgetredene se gesondheidstoestand en persoonlikheid, as van affrede af of hy 'n betrokke ouer persoon sal wees al dan nie.

-
- Ouer mense is seniel.

Veral jongmense gebruik die woord los en vas. Die ironie is dat indien 'n middeljarige persoon dieselfde storie twee of drie maal vertel, word dit toegeskryf aan sy besige skedule en gevolglike verwardheid. Wanneer 'n ouer persoon dit egter doen, word hy/sy maklik as seniel gebrandmerk. Hierdie stereotipe word nie meer aanvaar nie, omdat mediese, dieetkundige, sosiale en sielkundige behandeling die ouer persoon se fisiese en geestesgesondheid doeltreffend bevorder.

- Seksuele gevoelens is, of behoort, afwesig te wees by ouer persone.

Daar is dikwels baie grappies oor die onderwerp. Die siening is dat ouer mense geen seksuele gevoel kan of mag hê nie en beslis nie kan deelneem aan seksuele aktiwiteite nie. Weereens kan dit nog sinvol wees vir ouer mense. Ouer mense het nog drange maar, die frekwensie van hul aktiwiteite neem af. Dit kan tot laat in die lewe bly voortbestaan veral waar die huweliksmaats 'n sterk band het en goeie gesondheid handhaaf. Dit is egter 'n aspek met sulke ruim individuele verskille as op die ouderdom van dertig. Die stereotipe lei dikwels tot onsekerheid en selfbewustheid by ouer persone oor hul seksuele gevoelens, en vermoëns. 'n Seksuele verhouding is belangrik vir ouer mense in terme van bevrediging en psigologiese versterking.

Cox (1984:17) meld ook 'n paar stereotipiese sieninge ten opsigte van affrede: (Vgl. ook Gerdes, 1986:5.)

- Affrede is 'n tydperk van krisis en aanpassing.

Navorsing wys egter dat die meeste mense uitsien na affrede en ook verseker is van 'n redelike inkomste. Die onderneming se beleid, individuele keuse en inkomste vorm deel van die dinamika. "Dit is ook so dat enige persoon in watter ouderdomsfase ookal, kan hulp nodig kry

met probleme waarvoor hy te staan kom. Wanneer hierdie hulp dan aan hom verleen word kan hy moontlik in staat wees om sy moeilikhede te hanteer". (Gerdes, 1986:5).

- Aftrede ondermyn die fisiese gesondheid van die afgetredene en lei dikwels tot sy dood.

Die siening het ontstaan as gevolg van die feit dat mense dikwels sterf na aftrede, asof dit sy werk was wat hom gemotiveer en aan die lewe gehou het. Ouderdom speel tog 'n rol. Almal gaan die een of ander tyd dood - of hul werk of afgetree het. Dit is inderdaad so dat daar dikwels ook 'n verbetering in gesondheid is na aftrede, weens die feit dat die afgetredene nie meer soveel druk ervaar nie en meer rustyd beskikbaar het. Negatiewe veranderinge word deur siekte eerder as ouderdom teweeggebring, oftewel ouer mense wat siek is toon 'n groter ooreenkoms met siek jong mense as met gesonde mense van hulle eie ouderdom.

- Aftrede lei tot armoede weens 'n groot daling in inkomste.

Dit kan gebeur veral as die persoon nie addisionele voorsiening maak nie. Gelukkig besef al meer mense dat hul dit behoort te doen.

- As mense aftree, stagneer hulle en word normale rolle in die gemeenskap verwaarloos, veral as hulle in 'n aftree-oord gaan bly. Dit is egter weereens 'n individuele saak want baie mense is eweneens onbetrokke in die gemeenskap selfs al werk hulle.

Stereotipes en die redenasie rondom die probleme tydens aftrede word uit proporsie vergroot. Alhoewel ouer mense probleme het, is dit dikwels nie so erg as wat algemeen geglo word nie.

Die meganismes en sienings kan egter die aanpassing by aftrede beïnvloed, veral in kombinasie met faktore soos swak gesondheid, 'n gebrek aan aktiewe vrytydsbesteding en 'n negatiewe ingesteldheid wat die persepsies van andere kan versterk. Die rol van die afgetredene word dan dikwels nie eers ten volle ontplooi nie: "The lack of retirement education and the negative stereotypes about retirement combine to push people into simply avoiding the issue of the retirement role". (Cox, 1984:17).

Stereotipes kan egter effektief teëgewerk word. Hoyt (1974:140) meen dit is belangrik vir ouer persone om versigtig te wees met uitsprake om nie 'n onvergenoegde houding, te hê nie en tred te hou met tyd en veranderinge.

3. Die aftreeproses

Die tradisionele beskouing van die aftreeproses het in die afgelope jare veranderinge ondergaan. Die meeste skrywers is dit egter eens dat die aftreeproses steeds 'n sentrale rol in die aftree-ervaring speel: "The process of retirement including preparation for retirement, the transition itself, and the individual's adjustment to it, influence the success or failure of the retirement experience". (Neuhaus & Neuhaus, 1982:142). Wilks *et al* (1988:204) is van mening dat die aftreeproses tradisioneel gesien is as die onttrekking van werk, wat;

- vinnig gebeur,
- plaasvind nadat 'n persoon min of meer dieselfde werk gedoen het vir dieselfde organisasie, of ten minste in dieselfde industrie gewerk het vir baie jare.

Hulle voel dat so 'n eensydige siening 'n ongekwalfiseerde en verouderde beskouing van die aftreeproses is. Die aftreeproses is meer as net 'n digotoom tussen voltydse indiensneming en voltydse aftrede.

Die nuwe neiging is dat daar deur middel van verskeie kreatiewe maniere aan die ouer werker die geleentheid gebied word om hom/haar geleidelik te onttrek aan voltydse indiensname. In die proses is daar verskeie simbole wat die oorgang van werk na aftrede vergestalt, byvoorbeeld bywoning van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program, die opleiding van 'n opvolger, aftree-geskenke, seremonies en die eerste pensioentjek.

Die navorser stem saam met die nuwe neiging en het dit bespreek in die gedeelte oor geleidelike aftrede en tendense oor aftrede. Sy is egter van mening dat hierdie nuwe neiging, bloot 'n element is van 'n breër aftreeproses. In hierdie verband wil sy haar vereenselwig met Atchley (1976:63), wat 'n omvattende beskrywing van die aftreeproses in die literatuur verskaf. Atchley (1976:63) beskou aftrede as deel van 'n kontinue lewensproses en minder as 'n krisis. Die aftreeproses begin met die erkenning dat aftrede eendag sal plaasvind, gaan dan voort deur ses fases en eindig met die dood. (Vgl. Fretz *et al.*, 1989:301.) Strydom (1982:25) verwys nie spesifiek na ses fases nie, maar beskou die aftreeproses ook as 'n verloop oor tyd met sekere bakens: "Die laaste dag by die werk is gewoonlik een van feesvieringe en herinneringe. Daarna kom die langer periode waarin gevoelens en aanpassings by 'n nuwe situasie ter sprake kom. Nog later bereik die persoon 'n stadium waarin hy homself sien as afgetredene. Indien hy hierdie stadium bereik, is aanpassings gemaak en identifiseer hy met 'n nuwe lewensituasie". (Vgl. ook Parker, 1982:38.)

Die ses fases volgens Atchley (1976:63-74), is:

- Fase 1 : Voor aftrede; "ver fase" en "naby fase"
- Fase 2 : Wittebrood
- Fase 3 : Ontnugtering ("Disenchantment")
- Fase 4 : Heroriëntasie

Fase 5 : Stabiliteit
Fase 6 : Terminasie

In die bestek van hierdie fases sal die individu sy of haar rol as afgetredene nader, vervul en weer afgee. (Vgl. Karp, 1989:750.)

3.1 Fase 1: Voor aftrede "Ver Fase"

In die fase word aftrede deur die individu gesien as iets ver in die toekoms, 'n vae begrip bestaan ook dat dit moontlik 'n positiewe fase van die werkloopbaan is. Die fase begin selfs voor die individu sy eerste formele werk opneem en eindig wanneer die individu aftrede nader. Die meeste mense in die fase verwag om af te tree, want baie min mense verwag om dood te gaan voor hul aftrede bereik. Net so verwag min om aan te hou werk totdat hul sterf. Min mense sien aftrede in hierdie stadium as iets wat moontlik negatief kan wees en 'n krisis kan vergestalt, maar terselfdetyd sien mense aftrede selde as iets wat beplanning verg. "At the same time, few people see retirement as requiring rational planning. Information gathering concerning retirement tends to be unsystematic, and rarely intentional". (Atchley, 1976:65).

Die uitsondering op die reël ten opsigte van beplanning is egter die paar individue wie se werkgewer hul tydens die fase blootstel aan die een of ander formele Voorbereiding vir Aftrede- program.

Die sosialisering vir aftrede in hierdie fase is dus informeel en onsistematies en mag moontlik positiewe houdingselemente jeens aftrede insluit, maar sluit ook soms blootstelling aan negatiewe stereotipes oor aftrede in. Die implikasie van die informele sosialisering is dat baie vaardighede en aspekte wat belangrik is vir die suksesvolle vervulling van die rol as afgetredene, aan toeval oorgelaat word, byvoorbeeld finansiële beplanning en vryetydsvaardighede. Ten spyte van die

dikwelse tref-en-trap beplanning, is die individue in die fase nie totaal onvoorbereid nie, maar ontoereikend voorbereid vir aftrede.

3.2 "Naby Fase"

Die eerste bewuste gedagte aan aftrede, soos die vraag wanneer 'n mens van plan is om af te tree, gaan dikwels met 'n skok gepaard. (Gerdes, 1986:7). Die fase word gewoonlik ingelui wanneer die individu besef dat hy binnekort die rol van afgetredene sal moet aanneem. Die fase word dikwels geïnisieer deur die werkgewer se Voorbereiding vir Aftrede- program, vir vroue deur hul man se aftrede, of deur die aftrede van vriende.

In hierdie fase raak die houding jeens aftrede dikwels meer negatief en probeer die persoon dit uitstel, omdat die realiteite van aftrede meer duidelik is. Daar is ook baie individue wat nie die finansiële middele het om die rol van afgetredene op te neem nie. Tog is daar baie individue wat heel positief bly jeens aftrede.

Voorbereiding vir Aftrede-programme wat aangebied word in die fase speel beslis ook 'n rol om die negatiewe gevoelens oor aftrede te verminder: "Preretirement planning programs help to offset the negative stereotypes concerning retirement" (Atchley, 1976:66). Die onderwerpe wat in die Voorbereiding vir Aftrede- programme hanteer word, varieer, maar finansiële beplanning en vryetydsbesteding kom gewoonlik daarin voor. Die programme slaag ook daarin om mense gerus te stel en hul angs omtrent aftrede te verminder. Dit is amper 'n inoefening vir die rol van afgetredenes "...that might provide the opportunity to 'rehearse' the role". (Karp, 1989:753). (Vgl. ook Gerdes, 1986:8.) Dit is egter moeilik op dié laat stadium om groot foute in die voor-aftrede sosialisering reg te stel, veral ten opsigte van onvoldoende finansiële beplanning.

Die individu begin homself ook in die fase voorberei vir die skeiding met

die werk en die sosiale situasie wat daarmee gepaard gaan. Deel van hierdie dinamika is om 'n "shorttimer attitude" in te neem. Die kollegas van die persoon wat gaan aftree begin hom ook in hierdie fase dikwels anders hanteer. Die persoon se houding jeens aftrede hang in hierdie stadium van sy siening van aftrede en die reaksies en sieninge van diegene waarmee hy in interaksie is, af. Sy houding bepaal ook die mate waartoe hy simboliese aanduiders van die naderende aftrede byvoorbeeld aftredeseremonies, indiensopleiding van 'n opvolger en deelname aan 'n Voorbereiding vir Aftrede- program sal verwelkom of vermy. "In a job situation where retirement is viewed negatively, the individual can be expected to avoid these symbolic indicators of status decline". (Atchley, 1976:67).

Gedurende die fase sal die persoon wat gaan aftree, na gelang van die mate waartoe hy normaalweg fantaseer, ook redelike gedetailleerde fantasieë ontwikkel oor sy aftrede. Die fantasieë kan 'n akkurate of onrealistiese voorstelling van die toekoms wees. Die realistiese fantasieë kan die individu help om die oorgang na aftrede te maak, deur aspekte te identifiseer wat vooraf besluitneming nodig het. Die onrealistiese fantasieë kan die oorgang na aftrede belemmer deur onrealistiese verwagtinge te skep. (Vgl. Aiken, 1982:198 & Gerdes, 1986:8.)

3.3 Fase 2: Wittebrood

Aftrede word dikwels gevolg deur 'n redelike euforiese episode waarin die individu gedy in sy nuutgevonde vryheid van tyd en ruimte. Dit is ook 'n tydperk waarin mense alles probeer doen waarvoor hul nie voorheen tyd gehad het nie en neig om 'n besige tyd te wees gevul met stokperdjies en aktiwiteite. 'n Tipiese persoon in die fase sal sê: "Hoe kan jy vra wat doen ek met my tyd? Ek was nog nooit so besig nie". Die pas afgetredene in sy wittebrood is soos 'n kind in 'n kamer vol nuwe speelgoed. Hy/sy wissel van die een aktiwiteit na die ander en probeer alles gelyk ervaar. (Vgl. Parker, 1982:38 & Gerdes, 1986:8.) Dit is egter belangrik om nie die fase te veralgemeen nie.

Nie alle afgetredenes het 'n wittebrood nie. Die eenvoudige rede is dat nie almal dit kan bekostig nie. Vir ander word hul spektrum van keuses beperk deur:

- lewenstyl,
- gesondheid,
- gesinsituasie, en ander faktore wat in hul lewe 'n rol speel.

Die wittebroodsperiode mag redelik kort of oor jare duur afhangende van die bronne wat die individu beskikbaar het en hoe vindingryk hy in die gebruik daarvan is. (Vgl. Turner & Helms: 1979:209 & Groenewald *et al.*, 1986:159.) 'n Belangrike rede vir die kort duur van die wittebrood, is dat baie mense sukkel om by die vinnige pas te bly en gevolglik hulself vestig in 'n roetine. Die aard van die roetine wat die wittebrood opvolg is baie belangrik. Atchley (1976:68) meen: "If the individual is able to settle into a routine that provides a satisfying life, then that routine will probably stabilise".

Die meeste mense wat tydens hul arbeidsjare ook 'n aktiewe lewe in hul vryetyd gelei het, gaan redelik maklik in 'n aftreeroetine in. Hulle moet bloot kies tussen verskillende aktiwiteite vroeër gevestig en dan die tyd wat hul beskikbaar het daarby aanpas.

3.4 Fase 3: Ontnugtering ("Disenchantment")

Vir sommige mense is dit nie maklik om by aftrede aan te pas nie. As die pas verslap na die wittebrood en die nuwigheid van die ongebondenheid verby is, kan verveeldheid intree en ervaar sommige mense 'n gevoel van depressie, onttrekking en dat hul in die steek gelaat is. Hulle is ook onseker oor die toekoms. (Gerdes, 1986:8). Van Rensburg & Joubert (1992:11) meen in aansluiting hierby: "However, after the initial honeymoon phase of retirement many people find their days stretching endlessly and without purpose before them. This can easily leave you bored, feeling useless or even depressed".

Die omvang en diepte van hierdie gevoelens van onttrekking en eensaamheid hang saam met 'n aantal faktore sodat diegene met:

- min alternatiewe,
- min geld,
- swak gesondheid,
- 'n geskiedenis van onbetrokkenheid by hul werk,
- onvermoë om hul eie lewens te bestuur,
- ander rolverliese wat hul ervaar tesame met aftrede,
- ontoereikende kommunikasievaardighede, en
- ontoereikende sosialisering en voorbereiding vir aftrede, geneig is om lang en diep periodes van depressie te ervaar na die wittebroodsperiode.

In 'n sekere sin verteenwoordig die wittebrood die uitleef van voor-aftrede fantasieë. Hoe meer onrealisties die voor-aftrede fantasieë blyk te wees, hoe meer geneig sal die afgetredene wees om gevoelens van leegheid en isolasie te ervaar. "Consequently the failure of the fantasy represents the collapse of a structure of choices, and what is depressing is that the individual must start over again to restructure life in the retirement role". (Atchley, 1976:69).

In ander gevalle ontstaan die isolasie omdat die individu se verwagte sosialisering in aftrede gefaal het. Die individu het 'n konsep van aftrede ontwikkel wat te vaag is om werkbaar te wees, of totaal onrealisties is. Dit is egter normaal en gelukkig slaag die meeste mense daarin om uiteindelik deur hierdie fase te kom.

3.5 Fase 4: Heroriëntasie

Die heroriëntasie- fase is nodig vir diegene wie se wittebrood nooit behoorlik van die grond af gekom het nie, of vir wie dit gefaal het. Gedurende hierdie fase heroriënteer die persoon wat in die

ontnugteringsfase depressie ervaar weens ontnugtering en swak aanpassing, homself weer en besluit om weer te probeer om van sy/haar affrede 'n verrykende ervaring te maak. Die proses beteken ook dat die afgetredene sy ervaring as 'n afgetrede persoon gebruik om 'n meer realistiese siening van die alternatiewe te ontwikkel. Dit impliseer ook 'n ondersoek na nuwe weë waarin hy betrokke kan raak. Gelukkig wil die meeste mense graag betrokke wees by mense en aktiwiteite. Groepe in die gemeenskap soos familie en vriende, help partykeer ook gedurende die heroriëntasie- fase. In essensie is die doel van die heroriëntasie- fase om 'n stel realistiese keuses en besluite te maak wat gebruik kan word om 'n struktuur en roetine vas te stel vir die lewe tydens affrede en ten minste die minimum bevrediging sal verskaf. Die meeste mense wat die heroriëntasie- fase suksesvol afhandel gaan voort na die stabiliteitsfase, terwyl sommiges nooit die nodige mate van heroriëntasie bereik nie.

3.6 Fase 5: Stabiliteit

In hierdie fase het die individu 'n goeie stel ontwikkelde kriteria om keuses te kan maak. Dit laat hom/haar toe om die lewe te hanteer op 'n redelike gemaklike en ordelike manier. Die lewe vir die afgetredene mag besig wees met opwindende tydperke, maar vir die meerderheid is dit gelukkig, bevredigend en voorspelbaar. (Vgl. Parker, 1982:38 & Gerdes, 1986:9.) Die meeste mense gaan direk van die wittebrood na die fase, terwyl ander dit slegs na pynvolle heroorweging van hul persoonlike doelwitte bereik. Daar is gevalle waar 'n persoon nooit die fase bereik nie. In die fase het die individu ook sy rol as afgetredene bemeester. Hy weet wat van hom/haar verwag word en waarmee hy/sy moet werk. Hy/sy ken ook sy/haar beperkinge en sterk punte. So 'n persoon is 'n selfonderhoudende volwassene wat of sy eie gang gaan, of sy eie sake bestuur en affrede ag as 'n ernstige, verantwoordelike saak.

Die individu se gesondheid gaan dikwels agteruit en dit beïnvloed sy funksionering, maar selfs hierdie veranderinge kan meestal geakkommodeer word sonder om te veel te temper aan sy bestaande roetine en funksionering. Soms is die fisiese stremminge of verliese aan ander rolle ernstig genoeg om die behoefte aan 'n nuwe roetine te noodsaak. Op hierdie tydstip mag die individu regresseer na die heroriëntasie fase.

3.7 Fase 6: Terminasie

Die dood beëindig die meeste mense se aftrede terwyl hul nog in die stabiliteitsfase is. Mense kan egter hul rol as afgetredene op baie ander maniere verloor, maar meestal gebeur dit as gevolg van siekte of gestremdheid wat gepaard gaan met bejaardheid. (Vgl. Parker, 1982:38.) Die individu kan dan nie langer vir homself sorg nie en word die rol van afgetredene verruil vir die van afhanklike. 'n Ander manier vir die individu om sy afgetrede status te verloor, is deur die verlies van finansiële onafhanklikheid en raak hy dan afhanklik van ander en verloor sy status as afgetredene. As die individu weer voltyds gaan werk, verloor hy ook sy status as afgetredene. (Vgl. Atchley, 1976:71.) Uiteindelik loop die aftreeproses tot 'n einde en is die kringloop voltooi, op welke manier ookal.

3.8 Samevatting

Daar is geen manier om die fases van aftrede te verbind aan 'n spesifieke chronologiese ouderdom of tydperiode nie.

Dit is ook reeds gemeld dat nie alle mense al die fases deurgaan of ervaar nie. Alle mense gaan ook nie noodwendig deur die fases in die spesifieke volgorde hier vermeld nie. Dit is egter waar dat aftrede

veranderinge meebring wat aanpassing verg en vir elke individu is die faktore wat die aanpassing beïnvloed en die spesifieke proses waardeur hy/sy gaan in sekere opsigte universeel maar tog ook uniek.

Hoofstuk 5

'n Voorbereiding vir Aftrede-program

1. Die verlede, hede en toekoms van die Voorbereiding vir Aftrede-program

Van die eerste programme ter voorbereiding vir aftrede is in die VSA aangebied. Die behoefte aan en voorsiening van sulke programme het in 'n groot mate saamgehang met 'n veelheid van dinamika.

Veral in die oë van die werkgewer het dit saamgehang met sy persepsies van die ouderdom, en in die groter gemeenskap en samelewing, met die bewegings rondom aftrede, aftree-ouderdomme, veroudering, kampvegter-organisasies vir bejaardes en die kwessie van strewe na selfaktualisering en optimale lewenskwaliteit dwarsdeur die lewe van die mens. (Vgl. Hoyt, 1974:158-159.)

In die literatuur word ook teenstrydige opinies gevind wat betref die voorkoms, belewenis en periode van die bekendstelling van die eerste programme ter voorbereiding vir aftrede.

Een van die "denkskole" is die van Atchley en andere. Atchley (1976:32) is van mening dat daar selfs teen 1976 min programme ter voorbereiding vir aftrede in die VSA bestaan het. Hy glo dat daar veral min blootstelling aan bewuste, formele programme spesifiek gemik op die aftrede periode, in die praktyk beskikbaar was. (Vgl. ook Glamser, 1981:244.)

Atchley (1976:32) beklemtoon sy siening deur na 'n opname deur Schultz, wat in 1963 gedoen is, te verwys. Dit toon dat slegs 10% van maatskappye in die VSA 'n Voorbereiding vir Aftrede-program in plek gehad het. Hy beskou die situasie in 'n negatiewe lig: "This is an unfortunate fact because retirement preparation programs generally improve the ability to plan successfully for retirement".

Die navorser is van mening dat twee aangeleenthede in die "denkskool"

van Atchley en andere van belang is ten opsigte van die geskiedenis van Voorbereiding vir Aftrede-programme. Benewens die feit dat slegs 'n klein persentasie werkgewers programme in plek gehad het, het daar teen 1963 waarskynlik reeds 'n paar jaar wel programme bestaan.

Glamser (1981:244) bevestig die aanname wanneer hy meld dat Voorbereiding vir Aftrede-programme in 1981, reeds vir dertig jaar bestaan het. Glamser (1981:244) wys daarop dat daar in 1981 'n substansiële groei in die voorkoms van Voorbereiding vir Aftrede-programme was. Hy sluit hom egter by Atchley en andere aan wanneer hy daarop wys dat, ten spyte van die groei in programme, nie meer as 15% van die groot maatskappye omvattende programme gehad het nie. 'n Omvattende program aldus Glamser (1981:244) is een bestaande uit lesings, groepbesprekings, en waar talle aspekte, onder andere die deelnemers se gevoelens en bekommernisse hanteer word.

Wilks *et al* (1988:206) is van mening dat die meeste organisasies in die VSA, in beide die publieke en private sektor, tradisioneel huiwerig is om 'n aktiewe rol te speel om hulle werknemers voor te berei vir aftrede. Die rede is waarskynlik omdat hulle dit nie altyd as deel van hulle plig sien nie. Die waarde van sodanige programme word egter wel deur die organisasies raakgesien. Mitchell (in Wilks *et al.*, 1988:206) het reeds in 1968 gesê: "... programs designed to help prepare older workers for retirement can have a significant beneficial impact". Die kwessie van kernbesigheid en tradisionele sieninge van werkgewers verklaar waarskynlik waarom Voorbereiding vir Aftrede-programme selfs in 1980's 'n rariteit was, ten spyte van die positiewe sienings daaromtrent. (Vgl. Karp, 1989:753.)

Wilks *et al* (1988:206) sluit by Glamser aan wanneer hulle meld dat, indien programme wel bestaan het, die spektrum wat dit dek dikwels beperk is. Programme fokus dikwels net op finansiële beplanning. Karp (1989:753) ondersteun dit deur te sê dat 'n program wat tot een aspek beperk is,

nalaat om die omvattende reeks van psigo-sosiale aspekte te dek wat so nou verweef is met aftrede.

'n Ander "denkskool" rakende die begin van Voorbereiding vir Aftrede-programme en die omvattendheid daarvan, word verteenwoordig deur Watts (1987:32). Hy is van mening dat Voorbereiding vir Aftrede-programme algemeen die eerste keer in die laat 1970's in die VSA bekend gestel is. Volgens hom was die reaksie van werknemers aanvanklik skepties, omdat hulle geglo het dat hulle uitgenooi word na die program omdat hulle dalk volgende sal moet aftree. Gelukkig het die boodskap begin deurkom dat die Voorbereiding vir Aftrede-program nie daar is om werknemers die deur te wys nie, maar dat dit 'n waardevolle opleidingsgeleentheid is, veral in terme van komplekse areas soos pensioenaangeleenthede en finansiële beplanning. Die programme het ouer werknemers ook voorberei vir die pynlike aanpassing by 'n heeltelmal nuwe lewenswyse.

Watts (1987:32) meld dat in 1987, Voorbereiding vir Aftrede-programme baie populêr was. Maatskappye wat werknemers eers moes smee om programme by te woon, het bywoningsyfers van 90 - 100% gehad. Dit was selfs die gebruik dat maatskappye wat nie in-huis programme gehad het nie, werknemers aangemoedig het om eksterne kursusse by te woon en dikwels ook daarvoor betaal het. Die navorser is van mening dat Watts nie noodwendig ver verskil van die "denkskool" van Atchley en andere nie. Dit is bo alle twyfel waar dat programme in die vyftigerjare ontstaan het en in die 1980's nie altyd so omvattend van aard was nie. Watts is egter korrek met die aanname dat programme meer algemeen geraak het in die 1970's. Vroeër was die programme nie eintlik bemark nie en was werkgewers nie so bewus van hulle maatskaplike verantwoordelikheid nie. In die 1970's en 80's is werkgewers gedwing om weens gebeure en tendense rondom aftrede en bejaardheid, aandag te skenk aan Voorbereiding vir Aftrede-programme. Baie werkgewers het egter kortpad gekies en net die noodsaaklikste inligting deurgegee, soos dié rondom finansiële

beplanning en ander voordele. Daar is egter, alhoewel in die minderheid, werkgewers wat reeds vir dekades hulle mense as 'n bate beskou en omvattende programme ter voorbereiding vir aftrede aangebied het as deel van hulle toewyding aan dié produksiefaktor.

Na dié blik op die VSA en Voorbereiding vir Aftrede-programme, ontstaan die vraag hoe die situasie in Suid-Afrika en ander lande lyk. Min inligting is beskikbaar oor ander lande, alhoewel dit blyk dat die Verenigde Koninkryk en Australië gewoonlik in 'n latere stadium die patrone van die VSA volg.

In Suid-Afrika blyk dit dat daar, aldus die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:75), reeds sedert die 1970's aandag geskenk word aan die aangeleentheid van voorbereiding vir aftrede. 'n Groot persentasie werkgewers het reeds maatreëls ingestel om die saak te bevorder en minstens een groot werkgewer, naamlik Yskor, het in 1976 reeds 'n omvattende diens ingestel.

Die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Bejaardes en geaffilieerde organisasies beywer hulle vir opvoedkundige programme vir bejaardes en afgetredenes. Universiteite in Suid-Afrika het nog min gedoen om voorbereiding vir aftrede te bevorder. UNISA het egter met die kreatiewe aftrede- program en- boek in die 1980's baie vermag. Die Nasionale Kultuurraad van die Departement van Nasionale Opvoeding gee reeds 'n geruime tyd aandag aan die kwessie van voorbereiding vir aftrede. Sedert die vyftigerjare is verhoë vanuit verskillende oorde ontvang dat die gemeenskap hom doelbewus moet beywer om ouerwordendes deur voorligting, inligting en opvoedkundige programme voor te berei vir aftrede. (Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976: 75-76). Die hede en toekoms van Voorbereiding vir Aftrede-programme blyk nou verweef te wees, aangesien laasgenoemde altyd bou op die eersgenoemde en strewe na 'n steeds beter en meer omvattende program. Tendense in die VSA en SA toon ook ooreenkomste.

Die huidige tendens ten opsigte van Voorbereiding vir Aftrede-programme, blyk op die volgende aspekte te fokus:

- Programme word gereeld hersien om die nuutste ontwikkelinge en aangeleenthede rakende aftrede aan te spreek.
- Programme word al meer gerig op jonger werknemers, deels omdat hulle die voordele van vroeë beplanning besef, en deels omdat werkgewers toenemend besef dat dit die ideale situasie is: "a genuine preretirement program should ideally begin as much as 15 years before an employee's anticipated retirement because the critical phase for adjustment to retirement is before retirement begins". (Wilks *et al.*, 1988:207). (Vgl. ook Watts, 1987:33.)
- Die toepassing van bogenoemde ideaal geskied dikwels in fases. Fase 1 is gewoonlik gerig op finansiële sake en fase 2 (die voor-aftrede tydperk) meer op 'n onderrig en persoonlike voorligting en 'n ondersteuningsdiens aan die werknemer.

In samevatting kan die navorser sê dat Voorbereiding vir Aftrede-programme, baie ontwikkeling oor tyd ondergaan het. Die waarde daarvan is nou tot 'n groot mate gevestig vir ouer, naby- aftrede werknemers, asook vir jonger werknemers. Die fokus van programme, veral in die toekoms, gaan dus nie soseer wees of 'n mens gereed is om af te tree nie, maar eerder of 'n mens gereed is om te beplan. Veral in SA sal werkgewers en gemeenskapsorganisasies toenemend onder druk wees om 'n bydrae te maak tot die ontwikkeling van alle mense, waaronder ook voorbereiding vir aftrede.

Die res van hierdie hoofstuk fokus in groot detail op die ontwerp van die Voorbereiding vir Aftrede-program en die rol wat die bedryfsmaatskaplike werker in die program speel word ook belig.

2. Die ontwerp van 'n omvattende program

2.1 Die behoefte aan die program

Strydom (1982:25) definieer die behoefte aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program wanneer hy meld dat hy in die praktyk dikwels persone gewaar wat té min of té veel op aftrede voorberei is. Die een groep beplan angstig vooruit in die middeljare en gee aan die fynste besonderhede van hul toekoms aandag. Dit gee 'n aanduiding van hoe ongelukkig of onveilig hulle binne hul huidige omstandighede is.

Die teenpool is 'n groep mense wat aftrede totaal uit hulle gedagtes stel en aanvaar dat dit nooit met hulle sal gebeur nie. Dit is die groep persone wat normaalweg 'n gebrek aan inisiatief en entoesiasme toon om inligting in te win, ingelig te word of kursusse ter voorbereiding vir aftrede by te woon. Dit is of die werklikheid van die veranderde lewensomstandighede wat met aftrede intree, nie tot hulle deurdring nie. Hulle is geneig om die probleme wat mag opduik te misken en te dink dat dit hulle nie sal tref nie. Normaalweg is hulle dan ook die groep mense wat onverhoeds deur aftrede betrap word. (Vgl. Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:17.)

Die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:48) beaam bogenoemde: "Voorbereiding vir aftrede is noodsaaklik, aangesien dit 'n algemene tendens is dat mense onrealistiese verwagtings koester ten opsigte van hulle aftrede en hoe groter die gaping tussen verwagting en realiteit, hoe groter die probleem". Die suksesvolste groep blyk die mense te wees wat redelik voorsorg tref vir bejaardheid en tog die huidige lewe geniet en realisties optree. (Vgl. Glamser, 1981:249 & Strydom, 1982:25.)

Die navorser voel dat behoefte aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program in werklikheid verwys na die noodsaaklikheid daarvan.

Ongeag 'n persoon se benadering, bring affrede veranderinge mee. "Finansiële probleme, gesondheidstoestand, dood van 'n lewensmaat en die verlange na hul betrekking is belangrike faktore wat aanpassing na affrede beïnvloed". (Du Buisson *et al.*, 1984:168).

Die verlies van die beroepsrol alleen word gesien as 'n potensiële bron van 'n aantal patologiese gevolge vir die persoon wat gaan aftree. (Glamser, 1981:244). 'n Voorbereiding vir Aftrede-program moet op die hantering van hierdie aspekte gerig wees. Dit moet die emosionele en praktiese behoeftes van die deelnemers aanspreek. (Crandall, 1980:353). Indien 'n program ingestel is op die behoeftes van deelnemers, kan daar voorwaar eenstemmigheid met Strydom (1982:25) wees wanneer hy sê dat "voorbereiding op affrede maak die hele proses makliker en meer realisties vir die persoon". Die Voorbereiding vir Aftrede-program kan 'n leemte vul. Die navorser weet nie of die ontvanger van die program of te wel die werknemer altyd besef hoe die program sy behoeftes kan aanspreek nie.

2.2 Die doel van die program

Die primêre doel van die Voorbereiding vir Aftrede-program is voorkoming van 'n mislukte, ongelukkige en onbeplande affrede. Wilks *et al* (1988:207) meen in aansluiting hierby: "The philosophy that underlies preretirement planning programs is essentially preventative".

'n Voorkomende benadering word tipies gekenmerk deur opeenvolgende stappe/fases waarin:

- Basiese inligting oorgedra word aan 'n teikenpopulasie;
- Alternatiewe uitgespel en vergelyk word met mekaar; en
- Moontlike strategieë vir die hantering van probleme wat mag ontstaan, aangedui word. (Vgl. Wilks *et al.*, 1988:207.)

Die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:14) lê nie klem op die opeenvolgende stappe van die voorkomende benadering nie, dog word die essensie van die benadering goed uiteengesit in die omskrywing van die doel van die program, naamlik: “om persone op die vooraand van affrede bewus te maak van lewensprobleme wat na affrede mag opduik; om hulle te laat nadink oor hulle lewenswaardes, belangstellings en omstandighede en hoe dit aan die eise van die lewe na affrede sal voldoen; om voorligting aan hulle te gee oor hoe om probleme wat mag opduik te voorkom en te bestry, en hulle te beweeg om doelgerig vir daardie deel van hul lewe te beplan”. (Vgl. Turner & Helms, 1979:210-212; Glamser, 1981:244 & Fretz, *et.al.*,1989:301.)

'n Verskuilde motief van die program is om die werknemer aan te moedig om verantwoordelikheid te neem vir sy affrede sodat hy 'n gesonde lewenstyl kan hê na affrede en sodat affrede 'n stap na iets groter kan wees eerder as 'n einde. (Watts, 1987:38).

'n Sekondêre doel van die Voorbereiding vir Affrede-program is tweeledig van aard, naamlik om in die eerste instansie te sorg dat die ouer werknemer nog produktief is. Die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:45) meld dat ouer werknemers se produktiwiteit dikwels nadelig beïnvloed word deur 'n gebrek aan gemoedsrus oor hulle affrede. Die program help om die werknemer meer sekerheid te gee.

Fretz *et al* (1989:305) meen in aansluiting hierby: “... Effective interventions should be able to add to employees' productivity in their remaining years of work as well as facilitate the transition to retirement”.

Tweedens help die program ook met die bevordering van die maatskappy se beeld en sy openbare betrekkinge: “Anything that is seen by the employees as being done to help prepare for the shock of retirement, and as continuing that concern after retirement will inevitably

improve their attitude towards their employers, and will therefore be reflected in performance at work and in the greater financial stability of the firm concerned". (Parker, 1982:75).

(Vgl. ook Verslag van Interdepartementele Komitee, 1976:45.)

Die werkgewer put heelwat uit die Voorbereiding vir Aftrede-program met betrekking tot die bereiking van sekondêre doelwitte. Dit is egter belangrik om te onthou dat die werknemer en sy belang die heel belangrikste is.

2.3 Die waarde van die program

2.3.1 Inleiding

Die waarde of voordele van die Voorbereiding vir Aftrede-program is legio en manifesteer op talle terreine.

2.3.2 Waarde vir die breër gemeenskap

Voorbereiding vir aftrede gaan nie alleen om humanitêre beweegredes nie, maar het ook implikasies vir die funksionering van die maatskaplike bestel van 'n land. Die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:16) meld in die verband: "In die lig van die groeiende persentasie afgetredenes in die gemeenskap, het die doelstelling met voorbereiding vir aftrede ook sosiale en ekonomiese motiewe".

Aan die een kant het 'n groep bejaardes met 'n positiewe lewensuitkyk en 'n aktiewe en vrugbare deelname aan gemeenskapsaktiwiteite groot voordele vir die gemeenskap. Aan die ander kant kan die bestryding van negatiewe faktore voorkom dat sommige persone wat gaan aftree, finansiëel afhanklik word van hospitaal, gesondheids- en versorgingsdienste.

2.3.3 Waarde vir die werkgewer

Dit blyk egter dat die Voorbereiding vir Aftrede-program ook meer globale voordele het, in die sin dat die werkgewer bepaalde voordele uit die belegging verkry.

Die vraag is egter, presies wat is hierdie pluspunte en waarom sou werkgewers so geïntereiseerd wees daarin om werknemers te help om vir 'n tydperk in hul lewens te beplan, wanneer hul nie meer aktief sal bydra tot die maatskappy nie?

Watts (1987:33) meen dat "for one thing, pre-retirement planning programs are an important source of good public relations. They demonstrate to younger employees that the company cares and provide a bond with an experienced, loyal employee who may be a valuable source of help later on in the face of a shrinking workforce". (Laasgenoemde verwys na die demografiese tendens in die VSA, waar die aantal jonger mense verminder en die aantal ouer mense vermeerder). Glamser (1981:244) glo ook dat "in addition to meeting the needs of workers, such programs are thought to be advantageous to employers in that they may promote better employee relations and encourage early retirement of highly paid workers". Dit kan dus die vertroue tussen werkgewer en werknemer bevorder. (Vgl. Swart, 1994:34.)

'n Voorbereiding vir Aftrede-program kan dus soos 'n goeie advertensie 'n kragtige boodskap oordra aan die persone wat gaan aftree en die oorblywende werknemers. Dit skep die persepsie dat die onderneming werklik vir die werknemers omgee, selfs nadat hulle die diens verlaat het en kweek 'n groter toewyding aan die maatskappy na aftrede. (Swart, 1994:34).

Die persepsie kan ook sekere vaardighede en verantwoordelikhede tot voordeel van die maatskappy aanwend. Swart (1994:34) meen dat die

werkgewer beide kwantitatiewe en kwalitatiewe voordele verkry deur die verskaffing van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program. Hy meld dat in verhouding tot die voordele, die koste van so 'n program laag is.

Sommige van die voordele is:

- Verminderde afwesigheid van werknemers.
- Minder druk van vakbonde.

'n Voorbereiding vir Aftrede-program verskaf 'n toekomsvisie aan werknemers en help hul om hul verwagtinge aan die realiteite van aftrede te koppel. Dit bied dus leiding en insig aan werknemers om 'n traumatiese oorgang te hanteer. (Vgl. Watts, 1987:38.)

Op 'n indirekte wyse baat die werkgewer, aldus Barry (1989:57), hierby: "... It pays dividends in helping to keep employees motivated through the difficult implications of retirement. It is also useful in facilitating the early transfers of skills and responsibilities made necessary by retirement. Even the costly early retirement pension provisions have a payback due to reduced payroll costs". (Vgl. ook Wilks *et al.*, 1988:207 & Swart, 1994:34.)

2.3.4 Waarde vir die werknemer

Blootstelling aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program hou ook waarde in vir die persoon wat gaan aftree en sy gesin. Atchley (1976:33) meen in die verband: "Exposure to a formal retirement preparation program has been shown to have several important results". Die resultate is onder meer:

- Dit verminder die ang en onsekerheid oor aftrede. "Workers facing retirement generally exhibit some very real concerns about such things as income, health and family relations. They desire and appreciate employer sponsored programs that meet their needs for information and emotional support".

(Glamser, 1981:244). (Vgl. ook Cox, 1984:221.)

- Dit verminder die geneigdheid om werk te mis.
- Dit help om ontevredenheid met die affrede en bekommernisse oor gesondheid te verminder. Dit fasiliteer ook hoër vlakke van sosiale betrokkenheid gedurende affrede.
- Dit lei tot beter beplanning ten opsigte van affree- inkomste en die aanvulling daarvan.
- Dit verminder geloof in die negatiewe stereotipes omtrent affrede.
- Dit lei tot beter gesondheid -of evaluering van gesondheid.
- Dit bevorder die vermoë van persone om self te beplan vir hul affrede. Gerdes (1986:7) meen in aansluiting hierby: "... die sukses waarmee affree-programme toegepas word, die verligting wat ervaar word as onsekerhede en belemmerende gedagtes eers gekonfronteer, met iemand anders bespreek en suksesvol gehanteer word het daartoe aanleiding gegee dat mense begin besef het hoe noodsaaklik dit is om aan affrede te dink lank voor dit plaasvind".
- Dit leer persone met ander woorde hoe om die slaggate van affrede te vermy, hoe om die meeste uit nuwe geleenthede wat aan hul gebied word, te haal. (Aiken, 1982:194).

Atchley (1976:33) meld 'n interessante navorsingsbevinding ten opsigte van Voorbereiding vir Affrede-programme, naamlik dat sodanige programme positiewe resultate gehad het, ongeag of die deelnemer van sodanige program gedink het dat dit waardevol was of nie. Die meeste mense vind dus baat daarby.

Glamser (1981:244-245) beskou die waarde 'n Voorbereiding vir Aftrede-program op 'n individuele vlak as die volgende:

- Dit lei tot groter kennis van aftree- aangeleenthede.
- Deelnemers voel meer voorbereid vir hul aftrede en openbaar 'n toename in voorbereidende aktiwiteite en planne.
- Die program het dus 'n onmiddellike effek op die deelnemers se kennis en gedrag.

2.3.5 Samevatting ten opsigte van die waarde van die program

'n Voorbereiding vir Aftrede-program se waarde lê by uitstek in die inligting en ondersteuning wat dit bied : "... The true value of retirement preparation programs lie in the help that can be provided when it is needed during the pre-retirement stage". (Glamser, 1981:245). Dit help ook om die persepsies en stereotipes van aftrede positief te herformuleer. Du Buisson *et al* (1984:160) meen: "Oor die algemeen lyk dit of die toename in programme ter voorbereiding vir aftrede daartoe aanleiding gee dat aftrede gunstiger aanvaar word as wat andersins die geval sou wees". Dit is egter belangrik om die waarde van die program te meet. Glamser (1981:245) meen die waarde van programme veral lê in die voor-aftrede tydperk. Ter bevestiging van die waarde vir deelnemers, moet metings gedoen word na aftrede ten einde afleidings te kan maak ten opsigte van die werklike aftree- ervaring en die effek van die program daarop.

Ten slotte wil die navorser meld dat 'n Voorbereiding vir Aftrede-programme waarde inhou vir die verskaffer (werkgewer) die ontvanger (die individu en sy gesin) en vir die omgewing en land, mits dit reg gestruktureer word. Die kenmerke daarvan is essensieel vir maksimum waarde.

2.4 Kenmerke van die program

Die feit dat 'n Voorbereiding vir Aftrede-program waarde toevoeg en 'n bydra kan lewer tot die persoon wat gaan aftree se lewenskwaliteit is uit die voorafgaande bo verdenking. Die werklike blywende effek van so 'n program is egter afhanklik van 'n aantal kenmerke of faktore wat in die program geïnkorporeer word.

Die navorser is van mening dat die kenmerke wat in die program geïnkorporeer word of waarvolgens die program gestruktureer word, verband behoort te hou met onder meer die realiteite van die verskaffer/aanbieder van die program, die konteks waaruit die persoon aftree, die teikengroep, die tydperk van die program en moontlike nasorgdienste. Dit is daarom onmoontlik om 'n vaste aantal kenmerke vir elke program neer te lê. Dié onvermoë blyk ook duidelik uit die verskillende en selfs teenstrydige opinies wat in die literatuur gevind word. Die navorser wil dit egter beklemtoon dat sekere kenmerke meer generies van aard blyk te wees en ander meer uniek. Dit is egter sinvol om van beide kennis te neem wanneer 'n program gestruktureer, hanteer en aangebied word.

Atchley (1976:34), is van mening dat die persone wat Voorbereiding vir Aftrede-programme struktureer, 'n aantal vrae moet beantwoord, naamlik:

- Wat is die impak van die werknemer se houding jeens aftrede op die effektiwiteit van die program?
- Watter veranderinge het onlangs in die deelnemers se houding jeens aftrede plaasgevind? Hoe sal dit die program beïnvloed?
- Wat behoort die doelwitte van aftreebeplanning te wees?
- Hoe behoort programme gestruktureer te word?

-
- Watter onderwerpe moet gedek word?
 - Watter formaat, byvoorbeeld lesings en besprekings moet gevolg word?
 - Wanneer moet die program plaasvind?
 - Hoe groot moet die groep wees?
 - Moet eksterne bronne betrek word?
 - Watter bronne is beskikbaar?
 - Moet die eggenote van deelnemers betrokke wees?
 - Hoe word die program se sukses gemeet?

Die aspekte is ook van groot belang by die hantering en aanbieding van die program.

Die generiese kenmerke van Voorbereiding vir Aftrede-programme wat by die genoemde vrae aansluit, is die volgende:

- Vrywillige bywoning. Deelnemers word gewys op die voordele van voorbereiding, en die geleentheid gebied om self te besin oor hul deelname. (Aiken, 1982:195). (Vgl. ook Atchley, 1976:33 & Parker, 1982:73.)
- Krisisvoorkoming deur leiding, inligting en stimulering. Inligting om selfbeplanning te bevorder is veral van groot belang.

Aiken (1982:195) is van mening dat 'n persoon wat gaan aftree tien vrae vir homself moet beantwoord nadat hy 'n Voorbereiding vir Aftrede-program bygewoon het:

-
- Wanneer gaan ek aftree?
 - Gaan ek my vryetyd nuttig bestee of dalk weer werk?
 - Watter waarde heg ek aan die lewe?
 - Waar gaan ek aftree?
 - Hoeveel geld gaan ek nodig hê?
 - Wanneer kan ek my pensioenvoordele begin benut?
 - Watter ander finansiële beplanning moet ek doen?
 - Sal ek genoegsame gesondheidsvoordele hê?
 - Wat kan ek baat deur af te tree?
 - Watter aspekte moet nou eerste prioriteit kry?
-
- Die program moet aansluit by die behoeftes van die groep.
 - Die voorbereidingsproses is nie net op persone van vyftig jaar en ouer gerig nie, maar vir alle ouderdomsgroepe. Voorbereiding vir aftrede begin so vroeg as sowat 20 - 25 jaar voor aftrede: "... ideally retirement preparation would begin early and deal with issues such as financial planning, creative use of leisure, health, housing and work opportunities". (Parker, 1982:74).
 - Dit is belangrik om rekening te hou met aspekte soos die deelnemers se geletterdheid, ouderdom, gevoelens en houding jeens aftrede. Deelnemers moet ook die geleentheid kry om op hul eie situasie betreffende finansies, behuising en ander elemente te fokus. Daar moet 'n balans wees tussen universele inligting en unieke aspekte.
 - Individuele aandag is belangrik om sodoende individuele behoeftes aan te spreek. (Parker, 1982:74).
 - Daar moet genoeg tyd wees om te leer.

-
- Groepsgesprekke help individue om van mekaar se ervaringe te leer en fasiliteer die ontwikkeling van volledige planne en die opklaring van onsekerhede. Deelnemers ervaar 'n samesyn en bou sosiale kontakte op. (Parker, 1982:76 & Long & Wimbush, 1985:11).

Die unieke kenmerke van programme wat dikwels ontwikkel word deur innoverende samestellers is:

- 'n Program gemik op die aanleer van vaardighede en die geleentheid om aktiwiteite te beoefen voor aftrede. (Parker, 1982:73).
- 'n Program gemik op baie meer as bloot die verskaffing van inligting. Dit behels ook 'n indiepte ondersoek van die individu en 'n selfbe vraagtekening van eie houdings, veronderstellings en gelowe jeens aftrede. Dit gaan dus verder as 'n paar leerpunte en behandel die psigo-sosiale dinamika waarmee die individu sy aftrede bejeën. (Barry, 1989:53).
- Terapeutiese hulp word aangebied in die vorm van terapie deur 'n kundige of 'n hulplyn wat daargestel word deur byvoorbeeld aftredeverenigings en/of welsynsorganisasies vir diegene wat reeds afgetree het. Dit dien as waardevolle hulpbron en vul voor-aftrede onderrig en voorbereiding aan in die tydperk wanneer probleme werklik eers ontstaan.
- Die bestuur van die persoon wat gaan aftree is betrokke in die hele proses en gee meer as blote inligting, oppervlakkige bemoediging en feite.
- Die werknemer pas sy werkstempo en betrokkenheid aan hoe nader hy aan aftrede kom. Dit help met geleidelike aanpassing

en vorm deel van die totale aftreeplan wat ontwerp word as deel van die voorbereidingsprogram. (Barry, 1989:53).

Dit is belangrik om ter wille van perspektief te beklemtoon dat die generiese of unieke kenmerke nie altyd die realiteit verteenwoordig nie. In die realiteit gebeur dit dat alle werknemers nie altyd 'n gelyke kans kry ten opsigte van bywoning van sulke programme nie, of dat hulle teen hul sin aan sulke programme moet deelneem. Programme is soms van korte duur en dien bloot as inligtingsessies, veral ten opsigte van finansiële aspekte vir werknemers kort voor hul aftrede. Ongeletterde werknemers word dikwels oor die hoof gesien as gevolg van die moeite om hul te akkommodeer. Die navorser is egter van mening dat al meer van die kenmerke tog geïnkorporeer word in programme, al is dit soms 'n tydsame proses.

In die praktyk word ook verskillende wyses gevind vir die hantering en aanbieding van programme.

2.5 Die hantering en aanbieding van die program

2.5.1 Inleiding

'n Voorbereiding vir Aftrede-program kan baie vorme aanneem en ook op verskillende tye voor die aftrede plaasvind.

Dit word telkens in die literatuur beklemtoon dat dit oneffektief is om die voorbereiding vir aftrede te los tot die werker byna aftree. Parker (1982:64) meen in die verband: " ... It is never too early to seek to equip oneself with the means of coping with a drastic and sometimes catastrophic change in one's pattern of life. Many people are in danger of not enjoying retirement because they give no thought to it until it is upon them".

Dit is belangrik dat werknemers weer ongeveer 2-5 jaar voor aftrede aan 'n program blootgestel word wat kan dien as 'n verfrisser.
(Bradford in Du Buisson *et al.*, 1984:172).

2.5.2 Belangrike aspekte in die hantering en aanbieding van die program

In die hantering en aanbieding van die program, blyk 'n paar aspekte belangrik te wees.

2.5.2.1 Deelnemers

- Deelnemers moet aktief betrokke wees by die proses. Dit kan bereik word deur take aan hul toe te ken sodat hul 'n gevoel van doelwitbereiking kan ervaar.
- Deelnemers baat ook by kontak met reeds afgetredenes. Dit maak die ervaring ook meer realisties. Dié kontak kan geskied deur middel van 'n aanbieding deur afgetredenes en 'n geleentheid vir interaksie en vraagstelling.
- Die grootte van die groep moet beperk word sodat daar 'n gemaklike en oop bespreking kan wees.
- Die program moet gerig wees op alle hiërargie van bestuurs - en werknemers vlakke in die organisasie, veral omdat senior bestuurslede dit soms as oorbodig beskou.

2.5.2.2 Onderwerpe

Inligting is belangrik, maar slegs inligting is nie genoeg nie.
Aksieplanne vir hul eie omstandighede na aanleiding van die

inligting, bemagtig werkers tot 'n suksesvolle oorgang na aftrede. (Fretz *et al.*, 1989:305). (Vgl. ook Parker, 1982:77 & Du Buisson *et al.*, 1984:169.)

- Die program moet ook fokus op emosionele en psigo-sosiale aspekte en waak teen 'n oorbeklemtoning van praktiese aspekte.
- Onderwerpe kan op 'n wye verskeidenheid van metodes aangepak word, naamlik:
 - Seminare (byvoorbeeld lesings met beskikbaarstelling van literatuur en die bestudering daarvan) gepaardgaande met;
 - Besprekings;
 - Groepwerk, of
 - Gevallewerk.

Die metodes kan mekaar aanvul en die eggenotes insluit. Die keuse van die medium of kombinasies daarvan, behoort by die behoefte van die kliënt en die fase van die voorbereiding te pas. (Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:15; Glamser, 1981:244 & Du Buisson *et al.*, 1984:169).

Die wyse waarop die metodes benut word, sal in die gedeelte oor die rol van die bedryfsmaatskaplike werker in die Voorbereiding vir Aftrede-program in meer detail bespreek word.

Atchley (1976:34) vat die aspekte wat reeds as belangrik getipeer is in hierdie gedeelte saam en staan 'n baie gestruktureerde of gefaseerde benadering voor in die hantering en aanbieding van

'n Voorbereiding vir Aftrede-program, naamlik:

- Kortstondige blootstelling aan die behoefte vir aftree-beplanning as deel van elke kind se skoolervaring.
- Blootstelling aan 'n formele program met 'n fokus op finansiële beplanning en vryetydsbesteding op 45 jaar.
- Die bywoning van 'n formele program met die klem op regs- aspekte, gesondheid, werksgeleenthede, behuising, finansiële beplanning en vryetydsbesteding net voor aftrede.

Barry (1989:54) hou die voorbeeld van die Lever maatskappy voor, wat op die idees van Atchley bou, en dit heelwat verder voer. Dit blyk dat hul gefaseerde benadering spruit uit talle proeflopie en terugvoer van werknemers wat behoeftes uitgespreek het rondom:

- Beter en vroeëre kommunikasie oor aftrede;
- Groter betrokkenheid van lynbestuur;
- Betrokkenheid van eggenotes; en
- Meer geleentheid vir werknemers om aan te pas en die werkspas te verslap soos hul aftree-datum nader kom.

Lever se benadering bied 'n aantal voordele volgens Barry (1989:54), byvoorbeeld:

- Spesialiste binne die organisasie wat die program aanbied.
- Minimum betrokkenheid van eksterne bronne en 'n sensitiewe benadering.

-
- Inligting word weergegee oor aspekte soos finansiële beplanning.
 - Die res van die program reflekteer die behoeftes van die deelnemers.

Lever plaas dus die klem van hul program op aftrede as 'n proses eerder as 'n gebeurtenis. Dit versterk die siening dat aftrede bloot nog 'n lewensfase is. Die fokus van die program is ook op 'n houdingsverandering jeens aftrede: "... There remained a need for groups to share and work through their attitudes to retirement; this helped them to cope with it emotionally, by letting them confront their underlying concerns and fears". (Barry 1989:54).

Die rol van die aanbieder is die van fasiliteerder van groei en ontwikkeling eerder as net 'n spesialis en inligtinggewer.

Die werking van Lever se benadering behels dat:

- elke deelnemer 'n ruk voor die kursus 'n lêer ontvang wat inligting bevat oor aftree- aangeleenthede; en
- daar ook individueel met elkeen 'n sessie is om veral aspekte oor hul finansiële posisie uit te klaar.

Die rasionaal agter die inligting en kontak voor die kursus is, dat moeiliker en meer konkrete aspekte vooraf hanteer word sodat die deelnemer gereed is om die meer emosionele aspekte tydens die program te hanteer. Deelnemers leer ook om oor hul eie gevoelens te praat en groei deur die bespreking en uitruil van idees.

Dié raamwerk van Lever se Voorbereiding vir aftredeprogram bestaan uit vier fases.

Fase 1

Dié fase vind ongeveer tien jaar voor aftrede plaas en neem die vorm aan van 'n een- dag seminaar by die werkplek. Daar word gefokus op die beplande aftreetyd en langtermyn finansiële aspekte. Die doel van die fase is om werknemers bewus te maak daarvan dat hulle moet beplan vir hul aftrede, waarvoor hulle moet beplan, en waaraan hulle behoort te dink.

Fase 2

Die fase geskied vyf jaar voor die deelnemer se beplande aftrede. Dit word gekenmerk deur 'n persoonlike gesprek met die "deelnemer" rondom die opsie om vroeër af te tree, gekoppel natuurlik aan relevante finansiële data. Die persoon ontvang tydens die gesprek 'n uitnodiging om 'n twee dag, nie-werkgesentreerde Voorbereiding vir Aftredeprogram by te woon en om sy/haar eggenoot/eggenote saam te bring.

Die doel van die twee-dag seminaar is om die deelnemer en sy/haar lewensmaat te fokus op besluite rondom die toekoms wat geneem moet word, en dat dit saam geneem moet word. Hulle kry ook die geleentheid om hul sienings en bekommernisse omtrent die toekoms met ander persone in dieselfde lewensfase as hulle te deel. Die twee-dag seminaar word ook aangevul met 'n gesprek met die persoon deur sy/haar lynbestuurder en ander werknemers wat aftrede nader of onlangs afgetree het. (Barry, 1989:55).

Fase 3

Fase drie vind een jaar voor die beplande affrede plaas. Die jongste inligting en detail rondom affrede word bespreek, byvoorbeeld fasiliteite en finansiële aspekte.

Fase 4

Hierdie fase geskied ses maande voor affrede. Dit is uniek in die sin dat die werknemer sy werklike werkstyd begin verminder byvoorbeeld vanaf 'n vyf- dag werksweek na 'n vier-dag werksweek en uiteindelik tot slegs 'n twee-dag werksweek in die laaste twee werksmaande. Dit behels ook nasorg vir afgetredenes, byvoorbeeld hulp om in ander werksareas in te gaan, 'n ondersteuningsdiens en advies. (Barry, 1989:57).

2.5.2.3 Aanbieders

Aanbiedinge moet hanteer word deur ervare aanbieders.

2.5.2.4 Samevatting

Die navorser is van mening dat Lever se benadering in die hantering en aanbieding van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program werklik uniek is en oënskynlik goeie resultate sal lewer. Dit omvat ook die basiese elemente wat deur die meeste gesaghebbendes voorgestaan word en vroeër in dié gedeelte aandag gekry het.

Dit is egter belangrik om vervolgens die detail oor die onderwerp/e in so 'n program uit te spel ter wille van duidelikheid.

2.6 Die inhoud van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program

Voorbereiding vir aftrede is 'n wyse (ongeach die formaat of wyse van hantering en aanbieding daarvan) en 'n proses om die eise en genietinge van die nuwe lewensfase aan 'n persoon uit te wys. Dié gedagte is reeds telkemale in die verhandeling beklemtoon.

Die rasionaal vir die program is ook hanteer en dit is duidelik dat aftrede opsigself potensieel 'n grootskaalse transformasieproses binne 'n redelike kort tydperk kan wees. Dit is daarom vir die navorser van kardinale belang dat 'n persoon wat gaan aftree, omvattende blootstelling sal kry ten opsigte van voorbereiding vir aftrede. Die navorser is bewus daarvan dat die konteks van die program die inhoud sal dikteer. Daar gaan egter in hierdie gedeelte gekonsentreer word op die totale inhoud en generiese aspekte waaraan 'n persoon wat gaan aftree, blootgestel moet word gedurende sy werksleef tyd. Die generiese aspekte tesame met faktore soos die persoon wat gaan aftree se houding, selfbeeld en so meer, sal dan aan die persoon wat gaan aftree die weerbaarheid en potensiaal gee om van sy aftrede 'n vrugtevolle lewensfase te maak. Die generiese aspekte en hul agtergrond kry vervolgens aandag. Wilks *et al* (1988:207) is van mening dat 'n aantal substansiële aspekte gedek behoort te word in die onderrigfase van 'n omvattende program, naamlik:

- Finansiële beplanning.
- Regsbeplanning.
- Verbruiker wees.
- Behuising.
- Gesondheid.
- Vryetydsbesteding.
- Sielkunde van aftrede.

(Vgl. ook Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:16; Du

Buisson *et al.*, 1984:169-171 & Huddock, 1989:48-49.)

Die navorser is dit eens met die bogenoemde aspekte, maar wil die aspek van beveiliging byvoeg, aangesien die omgewing en wêreld waarin die oer persoon hom bevind toenemend onveilig raak en SA van die hoogste misdaadsyfers ter wêreld het.

2.6.1 Finansiële beplanning

Finansiële beplanning is 'n essensiële element van die aftreebeplanning. Dit moet daarom lank voor aftrede begin en die stelselmatige insameling van feite behels. (Swart, 1994:32). Watts (1987:33) meld dat ervaring toon dat werknemers die meeste bekommerd is oor die finansiële aspekte van aftrede. Die aspek behoort dus volgens Watts (1987:33) eerste aangespreek te word, aangesien dit die weg kan baan vir verdere blootstelling: "You have to answer the financial concerns first and then employees are more interested, depending on their comfort level, in what their lifestyle will be".

Ander realiteite wat die belangrikheid van hierdie aspek versterk, is inflasie, lang,- medium- en korttermynbeplanning en finansiële meganismes wat deel van 'n portefeulje behoort te wees, 'n maandelikse pensioen wat slegs 'n persentasie uitmaak van die salaris by aftrede en maontlike stygende mediese kostes weens afnemende gesondheid. Sekere uitgawes verminder na aftrede waar ander weer toeneem.

Die aspek behels temas soos gesamentlike beplanning tussen man en vrou, die berekening van pensioen en gratifikasievoordele, begrotings, beleggingsopsies, likiditeit, belastingbeplanning, versekering, die begin van 'n eie besigheid of om weer te werk of nie. Die invloed van inflasie en kapitaalgroei moet ook onder die loep geneem word. (Vgl. Hoyt, 1974:14 en 63; Corrigan, 1975:51-77; Wilks *et al.*, 1988:207; Huddock, 1989:48 & Swart, 1994:33.)

2.6.2 Regsbeplanning

Die aspek beklemtoon aan deelnemers die belangrikheid en verantwoordelikheid om 'n geldige testament op te stel, asook die aanwys van 'n eksekuteur, boedelbeplanning, voogdyskap, kontrakte en ander regsaspekte. Deelnemers word aangeraai om 'n lêer saam te stel waarin hulle inligting en belangrike persoonlike dokumente berg. (Corrigan, 1975: 52 & Wilks *et al.*, 1988:207).

2.6.3 Behuising

Halsoorkop besluite ten opsigte van verblyf kan aan die persoon wat gaan affree verdriet besorg en verreikende implikasies hê. Die aspek beklemtoon dus die waarde van deeglike beplanning, navorsing en oordenking. Die faktore wat 'n rol behoort te speel in 'n besluit oor verhuising en die tipe behuising word deeglik bespreek. Die beskikbare bronne vir ouer persone in die gemeenskap, byvoorbeeld "meals on wheels", word ook soms hier ingesluit en soms as 'n aparte aspek hanteer. (Hoyt, 1974:21-40; Corrigan, 1975: 39-41 & Wilks *et al.*, 1988:207).

2.6.4 Sielkunde van aftrede; ook genoem maatskaplike voorbereiding

Hierdie aspek fokus op die moontlike aanpassings wat die persoon sal moet maak ten opsigte van homself (identiteit en selfwaarde), die huweliksmat (meer tyd saam) en die gesin, familielede en vriende. Huddock (1989:49) meen in aansluiting hierby: "Preretirement counseling should focus on these adjustments and suggest ways to minimize their negative impact". Streshantering, persoonlike groei, funksionering as 'n waardevolle bydraer tot die gemeenskap, die hantering van die afstrewing van 'n lewensmaat en die leënessindroom word ook hanteer. (Corrigan, 1975:5 en 53 & Wilks *et al.*, 1988:207).

2.6.5 Gesondheid

Gesondheid op 'n holistiese vlak gesien is meer as fisiese gesondheid. Corrigan (1975:57) meld: " Actually health is a condition of body, mind and soul". Fisiese gesondheid hang baie af van die psigiese gesondheid. Goeie psigiese gesondheid is weer direk verwant aan 'n aktiewe lewe en konstruktiewe gebruik van jou verstand. Nie almal is geseënd met goeie fisiese gesondheid nie en die latere lewe het ook sy eie gesondheidsprobleme en struikelblokke. Veroudering is 'n realiteit vir elkeen en het 'n invloed op 'n mens se kragte, gesondheid en vermoëns. Dit is daarom van kardinale belang dat elke persoon wat gaan aftree na die beste van sy vermoë na sy gesondheid omsien, en dat die aspek beklemtoon word in die program. Huddock (1989:49) meld: "Preretirement counseling should strongly emphasize the desirability of adopting a healthy lifestyle".

Die temas wat hier aangeraak word is gesondheidsbronne, die houding jeens 'n mens se gesondheid, oefening, eet- en drinkgewoontes, siektes van die moderne eeu, die belangrikheid van gereelde mediese ondersoek, oordeelkundige gebruik van medisyne en die versorging van die oë, ore, voete en tande. (Hoyt, 1974:101-111; Corrigan, 1975:57; Neuhaus & Neuhaus, 1982:208-209 & Wilks *et al.*, 1988:207).

2.6.6 Vryetydsbesteding

Voor aftrede onderneem mense dikwels om nooit weer iets te doen nie en net te rus en hul lewe te geniet. Dit is juis die vryetyd waarna so lank gehunker is wat later 'n probleem kan word. "It may come as a shock to you, then, to learn that having nothing to do and the accompanying feeling that nobody needs you and that you're completely useless, are the cause of far more boredom and depression among retirees than anyone could realize who hasn't had a chance to talk with a lot of them

about their problems". (Hoyt, 1974:79).

Dit is normaal om direk na affrede te voel dat jy niks wil doen nie, maar dit kan nie onbepaald so aangaan nie. 'n Mens moet iets hê om sin te gee aan die lewe, sodat jy kan voel dat jy iets beteken. In die aspek word gefokus op die moontlikhede byvoorbeeld gemeenskapsdiens, 'n projek, 'n belangstelling of sport. Die klem val ook op groei en ontwikkeling en die benutting van kennis en ervaring.

Die boodskap is dus dat 'n stokperdjie nie die begin en einde van 'n gelukkige affrede is nie, maar dat dit 'n belangrike meganisme is om sin te gee aan tyd wat voorheen deur werk gevul is. (Corrigan, 1975:29-34 & Huddock, 1989:49).

Die navorser wil ter afsluiting beklemtoon dat vanuit die literatuur dit duidelik is dat 'n omvattende program die beste resultate lewer. Die behoefte en konteks van die deelnemers moet egter nooit uit die oog uit verloor word nie.

3. Die rol van die bedryfsmaatskaplike werker in die Voorbereiding vir Affrede-program

3.1 Inleiding

Die navorser het reeds talle kere in die bestek van hierdie verhandeling verwys na die belangrike rol wat spesifiek die bedryfsmaatskaplike werker speel in die Voorbereiding vir Affrede-program. Daar sal in hierdie gedeelte dan ook gefokus word op die wyse waartoe hierdie rol tot uitvoering gebring word.

3.2 Bedryfsmaatskaplike werk en voorbereiding vir affrede

Waarom speel die bedryfsmaatskaplike werker so 'n sentrale rol in die program? Googins & Godfrey (1987:2) meen die antwoord lê opgesluit

in die vermoë van die bedryfsmaatskaplike werker om te reageer op 'n wye verskeidenheid aangeleenthede. "Social workers now counsel employees on a wide range of personal, family, and social problems; present policy positions on community relations to corporate executives; mediate disputes; develop and conduct stress management programs; and assist corporations on issues such as layoffs and retirement. These and other interventions stand as a monument to the responsiveness of the social work profession and its ability to identify and tackle new problem areas and population groups whose needs have previously been ignored or underserved".

Googins & Godfrey (1987:41) meen verder dat werkgewers meer ingestel is op die bevrediging van werknemers se behoeftes, en spesifiek hulle maatskaplike behoeftes. Hulle het egter spesifieke kennis en vaardigheid nodig om dié diens te lewer. Die bedryfsmaatskaplike werker beskik volgens hulle oor die kennis en vaardigheid. "There is a legitimate role for social workers to assist work institutions in responding to the range of problems besetting the contemporary workplace, as well as treating individual problems themselves".

Dié standpunt bied aan die bedryfsmaatskaplike werker 'n wye verskeidenheid take in die werksopset, waarvan die ontwikkeling van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program een is. "Counseling employees about personal and family problems, attempting to meet social needs of handicapped employees and setting up pre-retirement programs are examples of needs now handled". (Googins & Godfrey, 1987:41).

Die bedryfsmaatskaplike werker se vaardighede en kennis aan die een kant, tesame met die bewese dienste en aktiwiteite, het dus volgens die navorser gehelp om hulle te vestig in talle take in die werksopset, maar veral ten opsigte van die Voorbereiding vir Aftrede- program.

3.3 Die rol wat die bedryfsmaatskaplike werker speel

Die rol wat die bedryfsmaatskaplike werker in die Voorbereiding vir Aftrede-program speel, behels die aanwending van die gevestigde metodes in maatskaplike werk, naamlik:

- Gevallewerk.
- Groepwerk.
- Gemeenskapswerk.
- Navorsing.
- Nasorgdienste.

3.3.1 Gevallewerk

Gevallewerk kan aldus Glamser (1981:244) meer voorkomend aangewend word in die vorm van een of meer gesprekke of inligtingsessies met die persoon wat gaan aftree. Die sessies kan onder meer fokus op die veranderinge wat aftrede sal meebring: die nuwe rolle, houdings en verwagtinge van die persoon wat gaan aftree. Op 'n praktiese vlak sal aspekte soos die kwessie om weer te werk of nie, vryetydsbesteding, behuising, hulpbronne en enige potensiële probleme wat mag opduik, ook hanteer word. (Vgl. Du Buisson *et al.*, 1984:173-174.)

Gevallewerk in die konteks van voorbereiding vir aftrede het ook 'n reaktiewe fokus en behels die persoon wat gaan aftree of afgetredene se unieke probleme en 'n doelbewuste poging om tesame 'n oplossing daarvoor te vind, byvoorbeeld die bespreking van die ervaring van aftrede en 'n houdingsverandering ten einde dit as iets positief te sien. Die persone word dikwels geïdentifiseer tydens seminare of groepwerk-sessies. Alhoewel gevallewerk in 'n beperkte mate in voorbereiding vir aftrede gebruik kan word, glo die navorser dat dit 'n besliste funksie en

plek het en nie nagelaat kan word nie. Gevallewerk word veral in kleiner organisasies met groot sukses gebruik.

3.3.2 Groepwerk

Du Preez (1981:69) hou drie modelle voor wat in groepwerk benut word naamlik:

- Maatskaplike doelwitmiddel.
- Remediërende of behandelingsdoelwitmiddel.
- Wederkerige of bemiddelingsdoelwitmiddel.

Die maatskaplike doelwitmiddel sou na die mening van die navorser nie eintlik gebruik kan word binne die konteks van die Voorbereiding vir Aftrede-program nie, aangesien dit konsentreer op: "...probleme in die gemeenskap met besondere belangstelling in gemeenskapsgroei en -ontwikkeling". (Du Preez, 1981:70).

Die behandelingsdoelwitmiddel fokus op die individu en om deur die groep as medium die individu te help om sy gedrag te verander.

"Ingryping in die gebeure van die groep deur die werker self is dus die primêre wyse waarop verandering in die groeplede se probleemgedrag bewerkstellig sou kon word". (Du Preez, 1981:71). Dit handel dus hier om probleemgedrag en die benutting van die groep se kragte in die verandering daarvan. Die middel is daarom vir die navorser meer van toepassing in 'n rehabilitasie-opset en nie werklik die Voorbereiding vir Aftrede-program nie.

Die wederkerige model blyk die beste van toepassing te wees in die Voorbereiding vir Aftrede-program. Die model bedien beide die gemeenskap (bedryf/werkgewer) en die individu. "Hierdie model het ten grondslag 'n hulpproses wat daarop gemik is om sover die individu as die gemeenskap tot diens te wees". (Du Preez, 1981:72).

Die groepwerker tree op as fasiliteerder wat as deel van die werker-kliënt

sisteem, dit beide beïnvloed en daardeur beïnvloed word. Die grondslag van die middel is die interaksionele benadering. Die groep is 'n gemeenskaplike hulpmiddel en hulle fokus op sowel die spesifieke probleme en behoeftes waarvoor die groeplede byeengekom het as die organisasie of bedryf wie se funksie dit is om hulp met sodanige probleme te verleen. (Vgl. Du Preez, 1981:72.) Die navorser is van mening dat die model effektief in die Voorbereiding vir Aftrede-program benut kan word, byvoorbeeld in 'n groep persone in hulle laaste diensjare wat die losmakingsproses van die werksituasie deurwerk.

Hoe en waar word die groepwerk- metode prakties benut in die Voorbereiding vir Aftrede-program? Dit word veral in groter organisasies toegepas waar 'n aantal ouer werkers op 'n gegewe tyd aftree. Dié benadering kan groepbesprekings, rollespele, lesings en studiemateriaal insluit. Die groepwerk-metode kan gestruktureer word met 'n aantal modules oor 'n aantal weke. Die onderwerp van behuising kan byvoorbeeld in een week hanteer word, met tyd vir leeswerk tot die volgende week. Watts (1987:33) openbaar ook 'n wyer fokus en stel 'n kombinasie van 'n seminar en werkboek reeks voor opgebreek in modules. Onderwerpe kan volgens hom ook deur video en audio-kassette hanteer word. Sy voorstel is dat dieselfde geslote groep saam deur 'n reeks gaan.

'n Belangrike dimensie is die hantering van die gevoelens en bekommernisse van die deelnemers. Glamser (1981:245) meen in aansluiting hierby: "... A program which does not provide specific processes to deal with the feelings and apprehensions of the pre-retiree may be counter-productive". Strydom (1982:25) is dit eens met Glamser dat groepwerk 'n sterk pro-aktiewe fokus behoort te hê, veral om deelnemers te help om meer realistiese verwagtinge van hul aftrede te koester. Die medium leen hom ook daartoe om persone te help om mekaar te help en voor te berei. Die metode kan ook aangewend word om afgetredenes te help met aanpassingsprobleme. Strydom (1982:25)

is van mening dat die groepwerk- metode 'n paar voordele inhou vir voorbereiding vir aftrede:

- Mense kan leer om verhoudings te bou.
- Selfbeeldbou en versterking kan plaasvind.
- Selfbeskikkingsreg kan toegepas word in elkeen se lewens.
- Nuwe vaardighede kan aangeleer en ontwikkel word.
- Dit verskaf 'n verwysingsraamwerk.
- Gee groter beheer oor 'n mens se lewe.

Uiteindelik word die aanpassing by aftrede vergemaklik deurdat rolle duideliker is en gevoelens oor aftrede hanteer word. Daar is 'n besef van 'n nuwe lewensfase met sy eie eise, verantwoordelikhede en vreugdes.

3.3.3 Gemeenskapswerk

3.3.3.1 Inleiding

Die navorser beskou vir die doeleindes van duidelikheid, die Voorbereiding vir Aftrede-program dieselfde as 'n gemeenskapswerkprojek of intervensie in die bedryfsopset.

Die bedryfsmaatskaplike werker se oogmerk is om die program daar te stel ten einde in spesifieke behoeftes van die werknemer te voldoen en sodoende hulle maatskaplike funksionering te verbeter. Die grootste taak wat hy het is om die behoeftes en hulpbronne wat daarin kan voorsien, te mobiliseer en op mekaar af te stem.

Daarna is organisasie en fasiliteringsvaardighede nodig om die program te skep en in stand te hou.

Die opleiding in maatskaplike werk is van so 'n aard dat mense op

'n holistiese wyse beskou word. Die holistiese benadering is baie belangrik in 'n omvattende Voorbereiding vir Aftrede-program. Die bedryfsmaatskaplike werker is ook ideaal vir die taak van koördinerings- en integrering in die beplanning- en implementeringsfase van die program. 'n Verdere voordeel is die netwerk- vaardighede van die bedryfsmaatskaplike werker. "Also, those social workers who have had training and experience in working in occupational settings are likely to appreciate the importance of securing the support and assistance of managers and to have the skills necessary to garner that support". (Wilks et al., 1988:209).

Die oogmerk toon ooreenkomste met die maatskaplike beplanningsmodel soos voorgelê in gemeenskapswerk-literatuur. (Vgl. Weyers, 1991:138-140.)

Die navorser gaan egter nie verder fokus op modelle nie, maar spesifiek op die rolle wat die bedryfsmaatskaplike werker vertolk in die program.

3.3.3.2 Rolle van die gemeenskapswerker

3.3.3.2.1 Vakkundige deskundige

Die bedryfsmaatskaplike werker beskik oor sekere kennis, vaardigheid en kundigheid wat hy weer op 'n direkte wyse aanwend in die proses, byvoorbeeld deur inligting te voorsien en bestuur van aksies te bedien.

Die werker se taak in dié rol behels onder meer:

- analise,
- diagnose,

-
- navorsing van die probleem,
 - soek na en benutting van hulpbronne,
 - versekering van betrokkenheid by die program,
 - beplanning en die implementering van beplanning,
 - voorsiening van inligting, en
 - evaluasie.

Die mate waartoe die bedryfsmaatskaplike werker die rol suksesvol vertolk, hang veral af van sy kennis van die spesifieke behoeftes en probleme en die vermoë om bestuur se betrokkenheid by die program te verkry en te behou deur terugvoer. Dit verg organisasie, koördinerings- en leierskap om hierdie doelwitte te bereik. (Vgl. Engelbrecht, 1981:127-131 & Lombard, 1991:185-187.)

3.3.3.2.2 Gids

Die bedryfsmaatskaplike werker bring die gemeenskap in verbinding met hulpbronne wat hulle benodig. In die konteks van die Voorbereiding vir Aftrede-program, beteken dit vir die navorsers, dat die bedryfsmaatskaplike werker goed ingelig is oor eksterne hulpbronne wat hy kan benut in die program. Dit sluit in finansiële deskundiges, die polisie en bejaardesorg-organisasies. Die werker moet 'n goeie verhouding met hulle handhaaf en effektief van hulle dienste gebruik maak in die hantering van die program. Die rol vereis van die bedryfsmaatskaplike werker om kennis, die vermoë tot kommunikasie, koördinasie, integrasie, inisiatief aan die dag te lê, en te identifiseer met die deelnemers van die program. (Engelbrecht, 1981:133-135).

3.3.3.2.3 Advokaat

Die rol tree dikwels in werking as die rol van gids nie suksesvol vervul kan word nie. Dit is 'n baie direkte rol. Die bedryfsmaatskaplike werker bepleit 'n saak in samewerking met ander wat dieselfde doelstellings onderskryf. Daar word dus geredeneer oor die wenslikheid van 'n situasie. Die rol vereis dat die bedryfsmaatskaplike werker nie altyd net aanval nie, maar ook kan verdedig, veral ten opsigte van die gemeenskap se regte en belange. "Die gemeenskapswerker as advokaat sal hom enersyds beywer vir die verkryging van regte of voorregte van en dienste aan 'n gemeenskap, terwyl hy hom andersyds sal beywer om die bestaande regte, voorregte en dienste in die gemeenskap te beskerm". (Lombard, 1991:200).

Die navorser sien die rol in die Voorbereiding vir Aftrede-program tipies as die stel van 'n saak by bestuur, onder andere in die beplanningsfase van die program om hulle betrokkenheid en selfs befondsing te bekom. (Vgl. Engelbrecht, 1981:137-138.)

3.3.3.2.4 Organiseerder

Die bedryfsmaatskaplike werker moet beskik oor die vermoë en kundigheid om met individue, groepe en organisasies te kan skakel. In die Voorbereiding vir Aftrede-program is daar 'n magdom skakelwerk en is die organisering van die program seker een van die belangrikste take wat die bedryfsmaatskaplike werker aanpak. In die proses sal hy aandag skenk aan delegering van gesag, die uitoefening van kontrole en die vestiging en aanwending van kommunikasie. (Vgl. Engelbrecht, 1981: 139 & Lombard, 1991:191.)

3.3.3.2.5 Koördineerder

Die bedryfsmaatskaplike werker sal mense aanmoedig om saam te werk sodat die doelstellings bereik kan word. In 'n bedryfsopset, met die doelstelling om 'n suksesvolle Voorbereiding vir Aftrede-program te implementeer, sien die navorser die koördineringsrol van die bedryfsmaatskaplike werker om die geheelbeeld te sien en seker te maak dat die aktiwiteite van verskillende departemente en individue sinchroniseer is. (Vgl. Lombard, 1991:191.)

3.3.3.2.6 Navorser

“Maatskaplike navorsing is die proses waardeur feite rakende maatskaplike verskynsels, probleme en hulle oplossings verkry word en word as grondliggend tot gemeenskapswerk beskou”. (Lombard, 1991:192). Die bedryfsmaatskaplike werker het 'n groot navorsingstaak in die Voorbereiding vir Aftrede-program, veral om seker te maak dat die inhoud van die program relevant bly. (Vgl. Lombard, 1991:194.)

3.3.3.2.7 Opvoeder

Dié rol fokus op die opvoeding van die gemeenskap. Die rol is vir die navorser sentraal in die Voorbereiding vir Aftrede-program en presies hoe dit hanteer word, is reeds bespreek in die gedeelte oor die hantering en aanbieding van die program. Die rol word aangewend saam met rolle soos die vakkundige deskundige en koördineerder. (Vgl. Lombard, 1991:194.)

3.3.3.2.8 Konsultant

Die rol word vervul deur 'n werker van 'n organisasie wat 'n Voorbereiding vir Aftrede-program van stapel wil stuur. Die fokus van die rol is om die organisasie daartoe te lei om doelwitte te stel wat haalbaar en toepaslik is. Dit kan ook fokus op die evaluering van die effektiwiteit van 'n reeds gevestigde program.

3.3.3.2.9 Diensleweraar

Benewens die take van koördineerder of voorsitter van die Voorbereiding vir Aftrede-program kan die bedryfsmaatskaplike werker ook direkte dienste bied aan deelnemers in die inhoudsareas van die program. Die maatskaplike werker se opleiding bied aan hom die kennis van menslike gedrag ten opsigte van die fisiologiese, sielkundige en maatskaplike aspekte. Hy is ook die kontakpunt met 'n verskeidenheid gemeenskapsbronne en dienste wat beskikbaar is om die behoeftes van die persoon wat gaan aftree en afgetredenes te verstaan en te beantwoord.

3.3.3.2.10 Opleier

Die bedryfsmaatskaplike werker kan ander vakkundige personeel oplei om sekere tegniese inligting oor te dra en hul oriënteer ten opsigte van die doelwitte en metodes van die Voorbereiding vir Aftrede-program.

3.3.4 Navorsing

Voorbereiding vir aftrede is nog 'n relatiewe nuwe veld en daar kan nog baie gedoen word ten opsigte van navorsing.

3.3.5 Nasorgdienste

Die bedryfsmaatskaplike werker kan 'n diens lewer aan reeds afgetrede werknemers deur hulle byvoorbeeld na geskikte hulpbronne te verwys, te skakel met organisasies om hulle nasorgdienste te verbeter, sowel as om die kwaliteit van programme te verbeter.

4. Samevatting

Ouer werkers maak 'n al groter deel van ons arbeidsmag uit weens die dalende geboortesyfer. Die neiging gaan toeneem in die volgende eeu. Vroeë aftrede raak ook al meer populêr en al meer die reël as die uitsondering weens politieke, tegnologiese en sosiale veranderings.

Die werkers wat in diens bly het die bedryfsmaatskaplike werker nodig om hul unieke bydraes en talente te beklemtoon sodat die bedryf hul volle kapasiteit kan benut. Diegene wat aftree, het die hulp van die bedryfsmaatskaplike werker nodig om die lewensfase suksesvol aan te pak.

Wilks *et al* (1988:210) som die bedryfsmaatskaplike werker se rol in 'n neutedop op. "As retirement approaches social workers are particularly well equipped to perform a variety of roles as they try to help them make the transition from worker to retiree as free of unnecessary stress as possible".

Hoofstuk 6

Ondersoek na die mate waartoe voorbereiding vir aftrede plaasvind: 'n Empiriese studie

1. Inleiding

Die empiriese ondersoek is die gedeelte van navorsing wat toewyding en presisie geverg het, maar ook vir die navorser groot uitdaging ingehou het. In hierdie gedeelte word die empiriese gegewens soos dit deur die respondente aangebied is, verwerk en geïnterpreteer.

2. Beskrywing van die empiriese opname

2.1 Metode van data-insameling

Die prosedure wat gebruik is vir data-insameling is waarneming met gekontroleerde stimuli en spesifiek die veldopname.

Die vraelys het geblyk die meer geskikte metode te wees om data in te samel. 'n Vraelys is ontwerp om die belangrikste areas te dek rakende voorbereiding vir aftrede. Die vraelys het bestaan uit 45 items, waar die respondent die toepaslike keuse moes merk, asook items waar bloot 'n "ja" of "nee" respons verlang is. Daar was egter ook oop vrae waar meer detail van die respondent verlang is. Die vraelyste is, waar prakties moontlik, per hand aan die proefpersone afgelewer en weer afgehaal. Die vraelyste is gepos aan proefpersone wat geografies ver van die korporatiewe kantoor gestasioneer was. Een en vyftig voltooide vraelyste is terugontvang. 'n Responskoers van 51% kan as geldig beskou word en in die algemeen van toepassing gemaak word op ander werknemers in die ouderdomsgroep ouer as veertig jaar in Telkom.

2.2 Populasiegroep

Die populasiegroep waaruit die proefpersone geselekteer is, was alle werknemers in diens van Telkom wat veertig jaar en ouer is en funksioneer op die posvlakke B4-F volgens die Patterson posevalueringstelsel.

Die steekproef is afgebaken tot 'n maksimum van honderd proefpersone. Die geografiese gebied is ook beperk tot die korporatiewe kantoor en die Gauteng en Noord-Oos streke. Die rede hiervoor is om logistieke reëlins betreffende die opname beter te bestuur.

Daar is gebruik gemaak van 'n waarskynlikheidseleksie- tipe steekproef en spesifiek die gestratifiseerde ewekansige steekproef-metode. Die proefpersone is opgedeel in ses groepe (strata) met ouderdom as kriterium vir seleksie.

Die groepe het as volg daaruit gesien:

Groep 1	:	40 - 44 jaar
Groep 2	:	45 - 49 jaar
Groep 3	:	50 - 54 jaar
Groep 4	:	55 - 59 jaar
Groep 5	:	60 - 64 jaar
Groep 6	:	65 en meer jare

Daar is twintig vraelyste versprei vir elk van die groepe een tot vier en tien elk in groepe vyf en ses. Die rede vir laasgenoemde besluit is dat die populasiegrootte in groepe vyf en ses heelwat kleiner is as 'n aantal jare gelede, omdat werknemers weens die instelling van die Telkom Aftreefonds op die ouderdom van 55 jaar affree, en heelwat reeds die opsie benut het.

3. Bespreking van empiriese resultate

3.1 Demografiese data

3.1.1 Geslag:

Vraag 1

Tabel 1: Geslag

Geslag	N=51	%
Manlik	38	75
Vroulik	13	25

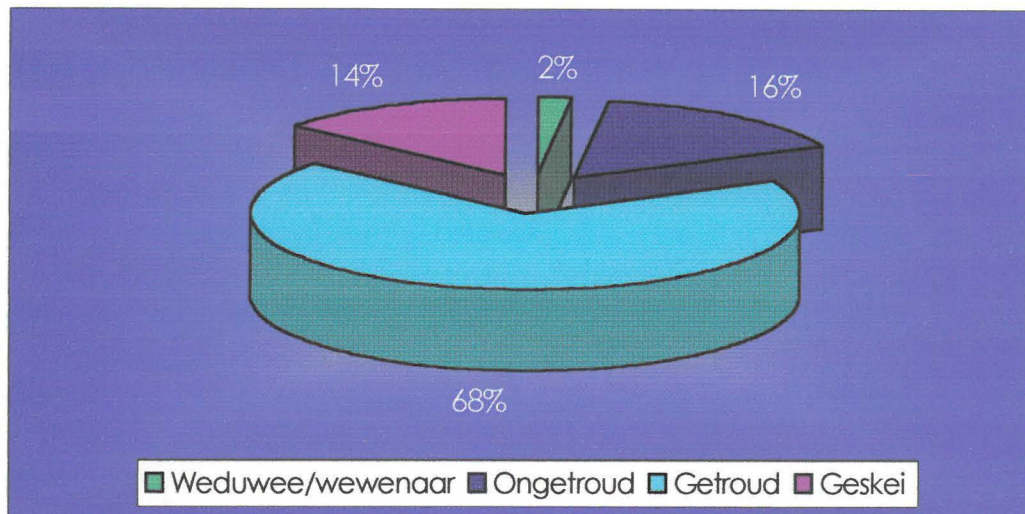
Bespreking van data:

Die navorser beskou nie die indeling as betekenisvol nie, aangesien die kriterium vir insluiting in die steekproef nie dié van geslag was nie, maar wel ouderdom. Elke persoon in die teiken ouderdomsgroep het dus teoreties 'n gelyke kans gehad om in die steekproef opgeneem te word weens die ewekansige beginsel. Dit is egter interessant om kennis te neem van die feit dat die geslagsverspreiding in Telkom soos volg daaruit sien: 80% manlik en 20% vroulik.

Bogenoemde weerspieël nie hierdie realiteit nie, aangesien daar 'n groter persentasie vroue in hierdie steekproef opgeneem is as die 20% in Telkom, dog nie 'n veel groter persentasie nie.

3.1.2 Huwelikstatus: Vraag 2

Figuur 1: Huwelikstatus van respondente



Bespreking van data

Die feit dat die grootste gedeelte van die respondente getroud is beteken dat die meeste van die proefpersone definitief die man-vrou verhouding as 'n faktor in hulle affrede aanpassing sal hê, tesame met ander moontlike faktore soos gesondheid en finansies. Die literatuur meld dan ook dat affrede beslis implikasies het vir die verbintenis tussen man en vrou, veral ten opsigte van balans en stabiliteit in die huwelik wat oor jare ontwikkel is. Van die implikasies van affrede vir die huwelik is byvoorbeeld die feit dat die man en vrou meer tyd saam spandeer en dat hulle onderskeie roetines verval. Daar is ook nie meer die werk om agter te skuil as daar probleme in die verhouding is nie. Die stand van die huwelik oefen 'n besliste invloed uit op die verhouding tydens affrede. Die spesifieke definisie, rolverdeling, vryetydbesteding en ander unieke elemente van die verhouding tussen man en vrou oefen weer 'n invloed uit op die affree-ervaring.

(Vgl. Van Rensburg & Joubert, 1992:12.)

Die getroude respondente het dus te doen met bepaalde realiteite waarmee die ander respondente nie te doen het nie. Die aftrede van geskeide, ongetroude en wewenaar/weduwee- respondente vind binne 'n spesifieke sosiale konteks plaas, en is daarom ook uniek.

3.1.3 Ouderdom:

Vraag 3

Tabel 2: Ouderdomsverspreiding

Ouderdom	N=51	%
40-44	17	33
45-49	17	33
50-54	13	26
55-59	2	4
60-64	1	2
65+	1	2

Bespreking van data

Dit is insiggewend dat slegs vier persone in die ouderdomsgroepe van 55 -65+ reageer het, selfs in aggenome die feit dat minder vraelyste uitgedeel is vir die ouderdomsgroepe van 60 - 64 en 65+.

Die rede vir laasgenoemde is waarskynlik die feit dat baie mense in die ouderdomsgroepe naby aan aftrede is en dalk redeneer dat hulle nie kan baat vind by so 'n ondersoek nie, of reeds alle nodige voorbereidingswerk gedoen het.

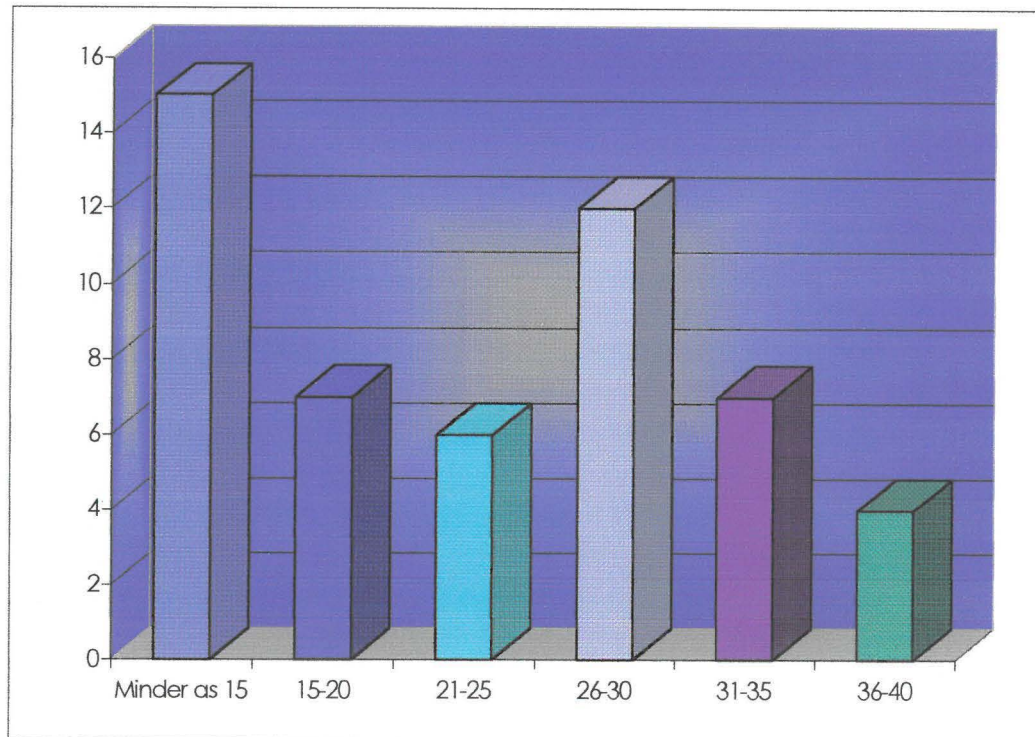
Daar moet egter ook rekening gehou word met die feit dat die beskikbare aantal respondente in die ouderdomsgroepe van 55 - 65 baie minder is. Die Manplan-sisteem van Telkom toon dat in die ouderdomsgroep 55 - 59 daar 3,7% of 2 200 werknemers, en in die 60-64 ouderdomsgroep 1,3% of 745 werknemers is.

Dit is egter verblydend dat soveel van die jonger werknemers wel reageer het.

3.1.4 Diensjare in Telkom:

Vraag 4

Figuur 2: Aantal jare diens in Telkom



Bespreking van data:

Die meerderheid respondente (70%) het reeds 'n lang loopbaan in die maatskappy, en 'n mens kan die aanname maak dat sekere elemente deel is van so 'n lang loopbaan. Die navorser dink byvoorbeeld aan 'n sekere kultuur in die maatskappy wat sekere gewoontes impliseer, assosiasies en selfs vriendskapsbande en moontlik ook 'n lewenspatroon wat oor tyd heen gevestig is. Werk is dus 'n integrale deel van die werknemers se lewens en kan moontlik in sekere van hulle basiese lewensbehoefte voorsien. Aftrede kan beteken dat die rol van werk wegval. (Vergelyk ook p. 116 – 122.)

3.1.5 Postitel:

Vraag 5

Tabel 3: Postitel

Postitel	N=51	%
Hoofopleidingsbeampte	3	6
Finansiële Konsultant	1	2
Beheer Tegniëse Beampte	2	4
Finansiële Beampte	2	4
Hoof Tegniëse Beampte	1	2
Tegniëse Beampte	8	15
Kontroleur	3	6
Uitvoerende Hoof	4	8
Administratiewe Beampte	3	6
Menslike Hulpbron Konsultant	1	2
Aankoper	1	2
Personeelbeampte	4	8
Senior Opleidingsbeampte	2	4
Bestuurder	7	13
Hoof Sekuriteitsbeampte	1	2
Beheer Administratiewe beampte	1	2
Opleidingsbeampte	1	2
Senior Bestuurder	4	8
Operasionele Hoof	1	2
Hoof	1	2

Bespreking van data

Die navorser is van mening dat die wye verskeidenheid van postitels net bewys dat die steekproef 'n redelike spektrum van werknemers insluit en dat dit verteenwoordigend is van die hoofgroepeerings in Telkom, naamlik: Administratief en Menslike Hulpbronne, Finansies, Tegnies, Bestuur en Topbestuur. Tegniiese beamptes en bestuurders is die sterkste verteenwoordig.

3.1.6 Posvlak:

Vraag 6

Tabel 4: Posvlak

Vlak	N=51	%
B4	3	6
B5	4	8
C1	5	9
C2	8	16
C3	5	9
C4	3	6
C5	4	8
Totaal B + C vlakke	32	62
D1	2	4
D2	3	6
D3	4	8
D4	4	8
D5	2	4
E1	1	2
E2	2	4
E3	1	2
Totaal D + E vlakke	19	38

Bespreking van data

Die posvlakke is nie net beduidend van die hiërargie in die maatskappy nie, maar ook van die vergoedingsvlakke. Die B en C vlak-persone verdien dus 'n salaris met byvoordele terwyl die D en E vlak werknemers op 'n totale vergoedingstelsel is.

Die navorser beskou die verskillende posvlakke as verteenwoordigend van die groep waarvoor die Voorbereiding vir Aftrede-program ontwikkel is en waarop dit gemik is. Sy is van mening dat die verskillende vergoedingsvlakke verskillende implikasies het vir die finansiële voorbereiding vir aftrede. (Vergelyk ook p. 132 – 134.)

3.2 Aftreebeplanning

3.2.1 Beplande aftree-ouderdom:

Vraag 7

Tabel 5: Beplande aftree-ouderdom

Beplande ouderdom	N=51	%
50 jaar	4	8
53-55 jaar	1	2
55 jaar	28	55
56-60 jaar	7	13
60 jaar	3	6
65 jaar	7	13
Nooit	1	2

Bespreking van data

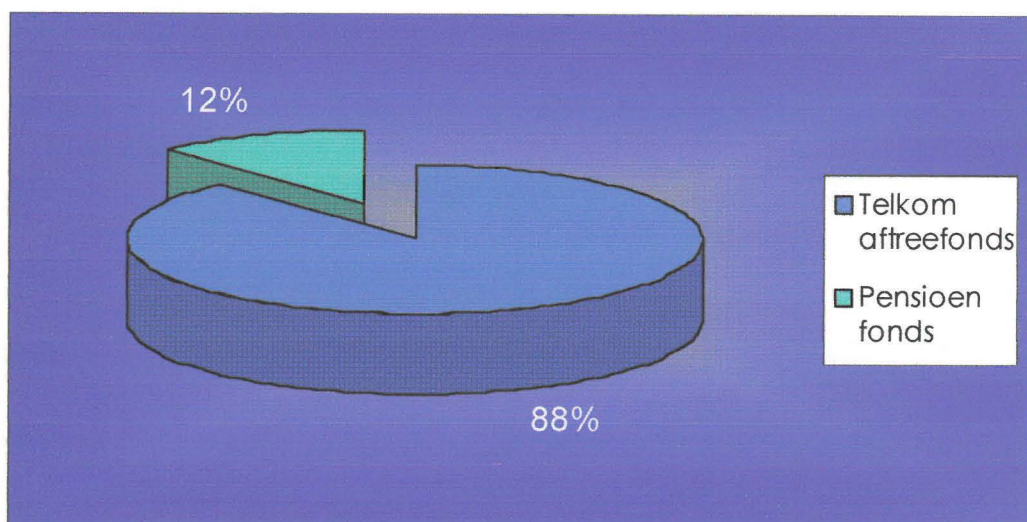
Aftrede op 55 jaar impliseer dat 'n persoon nog redelik jonk is en 'n lang tydperk sal spandeer as afgetredene. Die impak van behoorlike voorbereiding en toekomsbeplanning raak daarom groter.

Laasgenoemde is in ooreenstemming met die literatuur, wat aandui dat die gemiddelde lewensverwagting vir Blankes vandag 73 jaar is. Dit beteken dus dat die proefpersone by aftrede op 55jarige ouderdom kan verwag om nog gemiddeld agtien jaar te lewe. Die lewe na 55 is 'n belangrike deel van die mens se lewensverloop. Hoyt (1974:158) en Parker (1982:20) meld dat doeltreffende toekomsbeplanning vir 'n lang, gesonde en gelukkige oudag 'n noodsaaklikheid is.

3.2.2 Lidmaatskap van Fondse:

Vraag 8

Figuur 3: Lidmaatskap van Fondse



Bespreking van data

Dit is besonder insiggewend dat die grootste gedeelte van die respondente lede is van die Telkom Aftreefonds, aangesien die twee fondse verskillend daaruit sien, met betrekking tot administrasie en

bestuur. Die groot verskil tussen die twee fondse lê egter in die aftree-ouderdom.

Werknemers kon by die Telkom Aftreefonds aansluit met ingang van 1995-07-01 of lid bly van die Pensioenfonds. Die ander datums vir aansluiting was onderskeidelik 1996-01-01, 1996-07-01. en ook 'n latere datum in 1997.

Werknemers wat lid is van die Telkom Aftreefonds se afsnydatum is 55 jaar vir aftrede. Indien 'n werknemer dit verkies, kan hy voor 55 jaar aftree met bestuur se toestemming.

Die bydraes van mans en vroue tot die Telkom Aftreefonds is ook dieselfde. 'n Lid van die Pensioenfonds se aftree-ouderdom is 65 jaar. Enige aftrede voor 65 jaar geskied slegs met die toestemming van die Fonds se bestuur. Die bydrae vir mans en vroue is verskillend. Dit wil vir die navorser voorkom of 'n legio faktore, waarvan veral die spekulasies oor nuwe wetgewing met betrekking tot belasting op pensioen en gratifikasie wat in September 1995 in werking sou tree, waarskynlik die grootste invloed op werknemers uitgeoefen het om by die Telkom Aftreefonds in plaas van die Pensioenfonds aan te sluit. Die voordele van die Telkom Aftreefonds blyk ook beter te wees. Dit is egter interessant dat die meerderheid proefpersone verkies het om aan te sluit by die Telkom Aftreefonds met 'n tien jaar verskil in aftree-datum. Die navorser is van mening dat dit moontlik kan dui op 'n tendens van vroeëre aftrede, met 'n verskeidenheid gepaardgaande implikasies. (Vergelyk p. 91 - 94.)

3.2.3 Inspraak met betrekking tot die ouderdom vir aftrede:

Vraag 9

Tabel 6: Genoegsame inspraak in aftree-ouderdom

Inspraak	N=51	%
Ja	45	88
Nee	6	12

Bespreking van data

Die navorser is van mening dat daar dus lede van beide fondse is wat vroeër of moontlik later as wat die beleid voorskryf, sou wou aftree.

Die meerderheid respondente voel egter dat hulle genoeg inspraak het met betrekking tot die aftree-ouderdom.

3.2.4 Inspraak verlang in die aftreebeleid:

Vraag 10

Bespreking van data

Twee van die ses respondente wat aangedui het dat hulle graag groter inspraak sou wou hê in terme van die aftreebeleid, het geen verdere besonderhede verskaf nie. Die ander vier respondente het egter die volgende wense vermeld:

- “Meer buigsaamheid ten opsigte van die ouderdom en samestelling van die aftree-pakket”.
- “Vrye keuse ten opsigte van aftree-ouderdom”.

-
- “Ek sou graag wil weet of dit die moeite werd is om net te bedank en of ek moet aftree - wat is die beste”.
 - “Dit is belangrik om te weet, en om ‘n sê te hê ten opsigte van die punt waar ek nie meer ‘n verskil maak nie”.

‘n Prominente aspek wat hier vermeld word is die kwessie van gedwonge aftrede op ‘n sekere ouderdom. Respondente voel dat hul ‘n vrye keuse sou wou hê ten opsigte van wanneer hul aftree, en ander kriterium sou wou gebruik as bloot ouderdom. Een voorbeeld van so ‘n kriterium is wanneer hulle nie meer “‘n verskil maak nie”, met ander woorde nie meer sinvol bydra tot die werkplek nie.

Dié wens van die respondente is in lyn met die sienings in die literatuur oor gedwonge aftrede op ‘n sekere ouderdom. Neuhaus & Neuhaus (1982:145) meen byvoorbeeld dat die gevolg van die arbeidspatroon is dat die werknemer se besluitnemingsmag met betrekking tot sy aftrede weggeneem word.

Parker (1982:87) en Du Buisson *et al* (1984:165) meld dan ook dat daar verskille is tussen mense in terme van veroudering. Ouderdom as enigste kriterium vir verpligte aftrede is nie ‘n akkurate maatstaf vir vermoëns nie, aangesien daar te veel variasie onder ouer persone is.

Die kwessie van die keuse tussen bedanking en aftrede, is volgens die navorser slegs van toepassing op die spesifieke respondent en verg dus nie verdere ondersoek nie.

3.2.5 Beplanning vir affrede:

Vraag 11

Tabel 7: Die noodsaaklikheid van beplanning vir affrede

Respons	N=51	%
Ja	51	100
Nee	0	0

Bespreking van data

Die respons is in ooreenstemming met die siening in die literatuur waar die noodsaaklikheid om vir affrede te beplan telkens beklemtoon word. Die redes waarom beplanning nodig is, word aangedui as dat affrede 'n nuwe lewenservaring is met baie onbekende elemente. Beplanning vir affrede veroorsaak dat die persoon wat gaan affree pro-aktief optree deur potensiële struikelblokke te identifiseer en aan te spreek. Op dié wyse word ang en spanning verminder en groter tevredenheid tydens affrede verseker. (Vgl. Neuhaus & Neuhaus, 1982:144 & Fretz *et al.*, 1989:301.)

3.2.6 Beplanning vir affrede en die aspekte wat aandag behoort te geniet:

Vraag 12

Tabel 8: Beplanning vir affrede en die aspekte wat aandag behoort te geniet

Aspekte	N=51	%
Finansiële Beplanning	51	100
Testamente en Boedelbeplanning	42	82
Vryetydsbesteding	37	73
Beplanning ten opsigte van gesondheid	33	65
Aanpassing in terme van verhoudings	19	37
Ander	6	12

Bespreking van data

Bepanning vir aftrede help om 'n holistiese beskouing van al die faktore en die interaksie tussen faktore wat die aftree-ervaring kan beïnvloed, te gee.

Die faktore wat in die gedagte van die respondente uitstaan is dié van finansiële beplanning, testamente en boedelbeplanning en in 'n mindere mate vryetydsbesteding en gesondheidsbeplanning. Die aanpassing in terme van verhoudings en die aspekte soos behuising, die belangrikheid van 'n ondersteuningsgroep en die besigheidsvaardighede wat onder "ander" genoem is, blyk vir die respondente laer op die prioriteitslys te wees.

Die faktore wat vir die respondente uitstaan, is gewis faktore wat die aanpassingsproses by aftrede kan beïnvloed en is ook in wisselwerking met mekaar. So byvoorbeeld beskou Parker (1982:72) die faktore soos finansies, vryetydsbesteding, gesondheid, huislike situasie en houding as van belang in die aanpassing by aftrede. Strydom (1982:24) noem verder die faktore van persoonlikheid, gevoel van waarde en maatskaplike omstandighede.

Juis omdat al die faktore 'n rol speel in die aanpassingsproses, moet die persoon wat gaan aftree, dit voorsien en daardie faktore in ag neem by beplanning vir aftrede.

3.2.7 Eie voorbereiding vir aftrede:

Vraag 13

Tabel 9: Die aspekte wat aandag geniet in die eie voorbereiding vir aftrede

Aspekte	N=51	%
Finansiële Beplanning	48	94
Testamente en Boedelbeplanning	43	84
Vryetydsbesteding	37	73
Beplanning ten opsigte van gesondheid	31	61
Aanpassing in terme van verhoudings	23	45
Ander	4	8

Bespreking van data

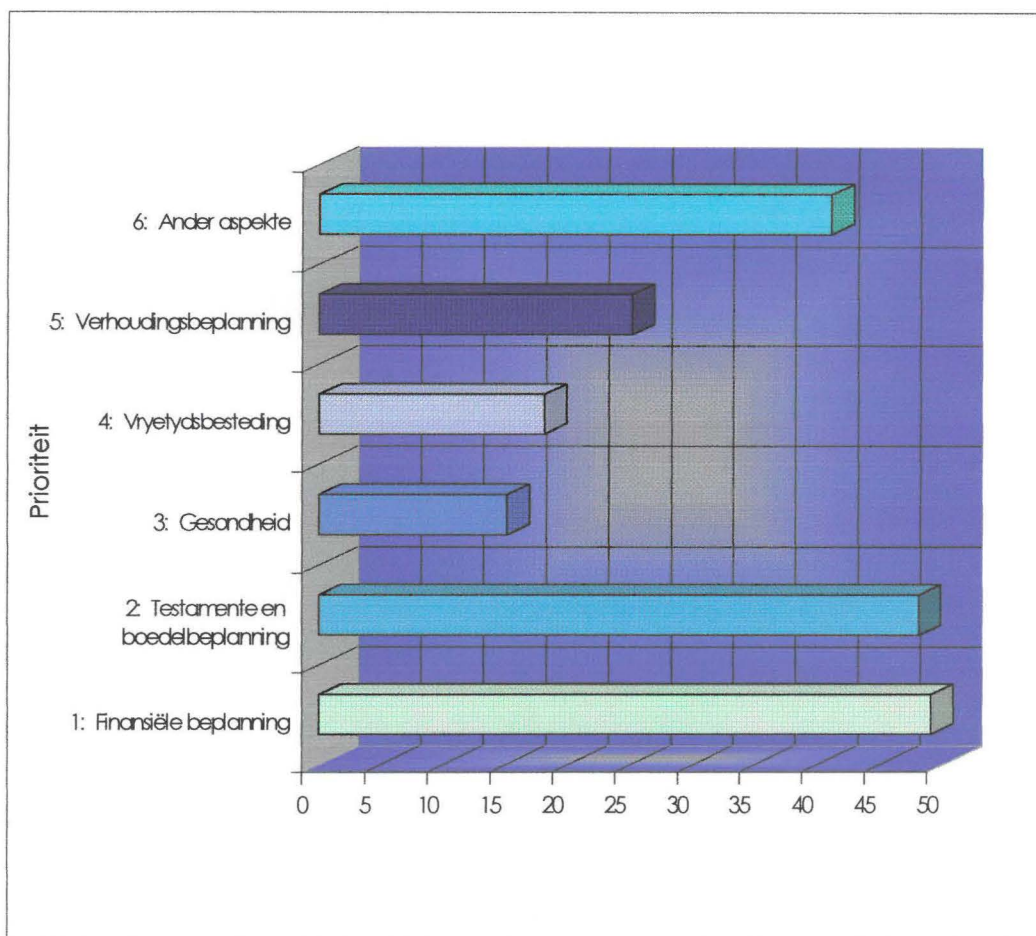
Die vier aspekte wat deur die meerderheid respondente as van primêre belang beskou word in die voorbereiding vir aftrede is heeltemal konsekwent met die aspekte wat al telkens in die literatuur genoem is. (Vergelyk p. 128 – 131.)

Dit dien ook vermeld te word dat hierdie aspekte, naamlik dié van finansiële beplanning en testamente en boedelbeplanning, die meer konkrete aspekte is waar tot sigbare aksie oorgegaan kan word. Die meer psigologiese en minder tasbare aspekte soos aanpassing in terme van verhoudinge, word nie as van so groot belang beskou deur die respondente nie. Die aspekte wat deur die respondente onder andere genoem word, is behuising en om kundiges te raadpleeg vir raad en advies.

3.2.8 Telkom bystand met aftreebeplanning:

Vraag 14

Figuur 4: Telkom bystand met aftreebeplanning



Bespreking van data

Die feit dat respondente van mening is dat hulle werkgewer, Telkom, hulle kan bystaan met hulle aftreebeplanning is besonder insiggewend. Dié mening van die respondente is in ooreenstemming met die gedagte in die literatuur, dat werknemers meer verwag van hulle verhouding met hulle werkgewer, en ook die verwagting koester dat die werkgewer aandag moet skenk aan die emosionele aspekte van die organisasielewe.

Die gevolg is dat werkgewers dus gedwing word tot 'n groter sosiale bewussyn. Die resultaat is dat werkgewers programme en dienste soos voorbereiding vir aftrede aanbied. (Vergelyk p. 48-49 + 53-57.)

Die respondente het in hulle respons op die vraag ook duidelik aangedui watter aspekte hulle verwag Telkom hul mee moet bystaan. Finansiële beplanning blyk vir die respondente die hoogste prioriteit te wees.

Watts (1987:33) meen in aansluiting hierby dat werknemers die meeste bekommerd is oor die finansiële aspekte van aftrede. Dit is daarom heeltemal korrek dat dié aspek eerste aangespreek behoort te word, aangesien dit ook die weg baan vir verdere blootstelling aan die Voorbereiding vir Aftrede-program.

'n Aspek wat nou saamhang met finansiële beplanning, is dié van testamente en boedelbeplanning. Die respondente dui ook aan dat die aspek vir hulle tweede prioriteit is.

Dit is interessant om te let dat respondente voel dat Telkom hulle behoort by te staan met gesondheidsbeplanning en die beplanning vir vryetydsbesteding.

Die literatuur beklemtoon ook dié twee onderwerpe as deel van die inhoud van die Voorbereiding van aftrede-program. In die hantering van die aspekte word onder meer gefokus op die aankweek van 'n gesonde lewenstyl- en gewoontes, en die belangrikheid van sinvolle vryetydsbesteding. (Vgl. Hoyt, 1974:79 & Huddock, 1989:49.)

Die respondente het ook nie die minder konkrete aspekte agterweë gelaat in hulle verwagtinge nie. Alhoewel die verhoudingsaspek op 'n heelwat laer prioriteitsvolgorde is as byvoorbeeld finansiële beplanning, is dit duidelik dat die respondente ook hiermee bystand verwag. Dié aspek handel oor die aanpassings wat die persoon moet maak ten

opsigte van hom/haarself, sy/haar huweliksmaat, die gesin, familieledede en vriende. (Vergelyk p. 203.)

Die aspekte waarvan die respondente melding gemaak het onder die "ander" keuse is spesifiek behuising en godsdiens. Die aspekte wat deur die respondente in prioriteitsvolgorde uiteengesit is, is vir die navorser 'n aanduiding van hulle behoeftes ten opsigte van die inhoud van die Voorbereiding vir Aftrede-program.

3.2.9 Aksies onderneem ter voorbereiding vir aftrede:

Vraag 15

Tabel 10: Aksies onderneem te voorbereiding vir aftrede

Aksies	Ja	%	Nee	%
'n Spesiale kursus/lesing oor voorbereiding vir aftrede bygewoon	9	18	42	82
Nagelees oor wat u na aftrede te wagte kan wees	29	57	22	43
Ander doelgerigte stappe gedoen om u op die hoogte van die onderwerp te stel	17	33	34	67
Nagelees oor hoe u teenoor aftrede ingestel moet wees	23	45	28	55

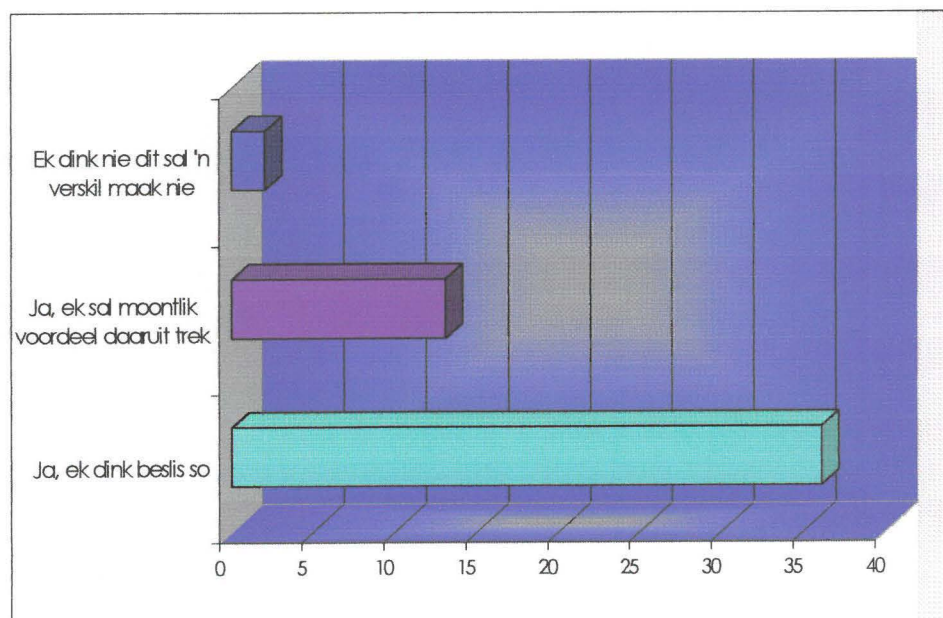
Bespreking van data

Dit is duidelik dat die respondente hulle hoofsaaklik daartoe gewend het om naleeswerk te doen oor hulle aftrede. Hulle het gaan nalees oor wat hulle na aftrede te wagte kan wees, en in 'n mindere mate ook oor hoe hulle teenoor aftrede ingestel moet wees. Daar is egter min sprake van werklike doelgerigte en formele stappe om hulle voor te berei vir aftrede. Dit is ook 'n klein persentasie respondente wat blootgestel is aan 'n

Voorbereiding vir Aftrede-program. 'n Mens sou kan spekulere oor die redes vir die gebrek aan formele voorbereiding. Een van die redes is waarskynlik dat die meerderheid respondente hulself bevind in die "ver fase" van die aftreeproses. In dié fase is die sosialisering vir aftrede informeel en onsistematies. (Vergelyk p. 168 - 169.) Dit is egter verblydend dat die respondente ten spyte van die feit dat hulle nie formeel via 'n Voorbereiding vir Aftrede-program voorberei nie, tog hulself tot 'n sekere mate voorberei het. In ander gedeeltes van hierdie hoofstuk het die respondente in hulle response aangedui dat aspekte soos finansiële beplanning, testamente en boedelbeplanning, en vryetydsbesteding reeds aandag van hulle ontvang het. Hulle is dus nie totaal en al onvoorbereid vir hulle aftrede nie. 'n Ander waarskynlike rede vir die gebrek aan aksies ter voorbereiding vir aftrede, is die feit dat die Voorbereiding vir Aftrede-program nie werklik in die laaste drie jaar prominensie in Telkom geniet het nie. Die geleentheid vir blootstelling aan die program was dus beperk.

3.2.10 Deelname aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program: Vraag 16

Figuur 5: Die waarde van deelname aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program en die houding jeens aftrede



Bespreking van data

Die feit dat die meerderheid van die proefpersone van mening is dat die Voorbereiding vir Aftrede-program 'n verskil sal maak aan hulle aftreebeplanning, is in ooreenstemming met die menings in die literatuur. Fretz *et al* (1989:301) meen byvoorbeeld dat die Voorbereiding vir Aftrede-program help om bekommernisse te verminder deur die verskaffing van inligting en beplanningsmeganismes.

Die waarde van die Voorbereiding vir Aftrede-program lê verder ook daarin dat dit die geloof in negatiewe stereotipes omtrent aftrede verminder.

Omdat deelnemers aan 'n Voorbereiding vir Aftrede-program meer kennis het en beter voorbereid is, het dit derhalwe 'n invloed op hulle gedrag en houding.

3.2.11 Tydperk vir die Voorbereiding vir Aftrede-program: Vraag 17

Tabel 11: Die aanbieding van die Voorbereiding vir Aftrede-program en diensydperk

Respons	N=51	%
Ek is nie oortuig van die noodsaaklikheid van so 'n program nie	2	4
Voor vyftigerjare	27	53
Tussen 50-55 jaar	23	45
Na 55 tot aftrede	7	14
Ander	3	6

Bespreking van data

In die interpretasie van die response moet in gedagte gehou word dat respondente meer as een opsie kon merk, en inderdaad het ses respondente meer as een opsie gekies waarvan vier van mening was dat die program voor 50 jaar aangebied moet word en ook tussen 50 en 55 jaar.

Dit wil dus voorkom of die meerderheid respondente voel dat die beste tyd vir die aanbieding van so 'n program voor 50 jaar is.

Drie respondente het ook ander voorstelle gemaak, wat 'n interessante perspektief bied op die aanbieding van die program. Een respondent is van mening dat so 'n program deel behoort te wees van nuwe werknemers se induksieprogram, en dat die program voortdurend daarna in werknemers se geheues verfris behoort te word.

Dit is ook belangrik dat die program twee jaar voor die beplande aftree-datum aangebied word. 'n Ander respondent sluit aan by die gedagte dat die program reeds vroeg in 'n mens se loopbaan aangebied moet word, en voel dat dit ook vyf jaar voor aftrede nodig is.

Die derde respondent stel 'n gefaseerde benadering voor naamlik om na tien jaar diens of op ouderdom 30 jaar, op 40 jaar of 20 jaar diens en na 30 jaar diens of 50 jarige ouderdom elk 'n program aan te bied. Die respondent beklemtoon ook die dinamiese aard van beplanning vir aftrede en dat 'n Voorbereiding vir Aftrede-program voortdurend aangepas moet word.

In die literatuur word die aanbieding van die Voorbereiding vir Aftrede-program aan jong werknemers ook gepropageer.

Wilks *et al* (1988:207), is van mening dat die program reeds vyftien jaar voor aftrede, en dus voor die vyftigerjare, aangebied moet word.

Lever se benadering om die program in fases aan te bied word ook deur Barry (1989:54-57) as besonder voordelig beskou. In die gefaseerde benadering, vind die eerste blootstelling aan die program tien jaar voor aftrede plaas, fase 2 geskied vyf jaar voor die deelnemer se beplande aftrede, fase 3 een jaar voor aftrede en fase 4 ses maande voor aftrede.

Dit wil dus voorkom of die respondente se menings oor die Voorbereiding vir Aftrede-program en wanneer dit aangebied behoort te word ooreenstem met die sieninge in die literatuur.

3.2.12 Die onderwerpe van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program: Vraag 18

Tabel 12: Onderwerpe wat deel vorm van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program

Onderwerpe	N=51	%
Testamente en boedelbeplanning	49	96
Finansiële beplanning	49	96
Gesondheid	37	73
Behuising	40	78
Vryetydsbesteding	36	71
Verhouding met maat (eggenoot/e)	27	53
Aanpassing by aftrede	38	75
Beveiliging	24	47
Geloof	18	35

Bespreking van data

Die onderwerpe wat deur die respondente as van primêre belang beskou word is in ooreenstemming met die siening in die literatuur. Wilks *et al* (1988:207) is byvoorbeeld van mening dat 'n aantal substansiële aspekte gedek behoort te word in die Voorbereiding vir Aftrede-program. Hy maak melding van finansiële beplanning, regsbeplanning, gesondheid, behuising, vryetydsbesteding en maatskaplike beplanning. Die aspekte van beveiliging en geloof word bygevoeg by die inhoud indien dit 'n behoefte van die respondente is. (Vergelyk p. 201 – 202.)

3.3 Behuising

3.3.1 Voorsiening met betrekking tot verblyf na aftrede:

Vraag 19

Tabel 13: Voorsiening met betrekking tot verblyf na aftrede

Respons	N=51	%
Ja	31	61
Nee	20	39

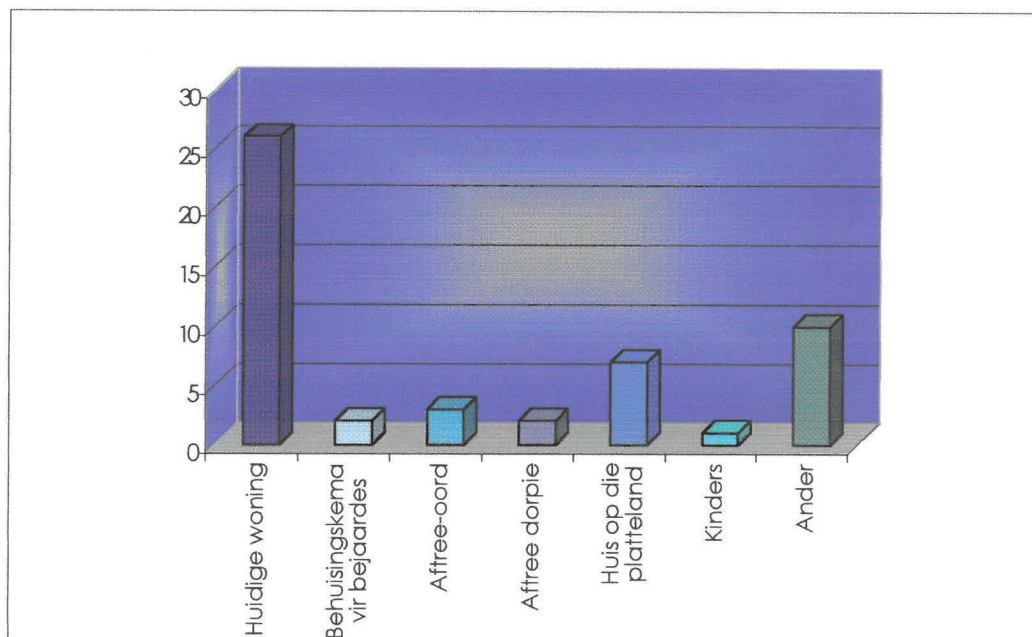
Bespreking van data

Verblyf en die omgewing waarin die afgetredene homself bevind gee 'n element van fisiese en psigiese sekuriteit. Dit is ook 'n aspek wat talle uitdagings en potensiele probleme vir die persoon wat gaan aftree, stel. Dit is belangrik dat daar vroegtydig besluite oor die behuisingssituasie geneem moet word. Die optrede van die respondente, of ten minste die meerderheid van die respondente is in ooreenstemming met die literatuur. Dit wil voorkom of hulle die uitdagings en probleme voorsien het, en reeds vroegtydig voorbereiding getref het met betrekking tot die verblyfsituasie na aftrede. (Vergelyk ook p. 135 – 139.)

3.3.2 Verblyf na affrede:

Vraag 20

Figuur 6: Verblyf na affrede



Bespreking van data

Die opsie wat die helfte van die respondente gekies het, naamlik om in hulle eie wonings aan te bly en selfstandig na hulself om te sien, hou volgens die literatuur talle voordele in. Du Buisson *et al* (1984:26) meld byvoorbeeld dat die persoon sy privaatheid en onafhanklike beweegruiimte kan behou, interafhanklik en selfstandig kan funksioneer en 'n geleentheid het om 'n tuiste te bied vir kinders. Huddock (1989:49) meld ook dat daar die voordeel is van ou vriende en die behoud van vriendskapsbande indien die afgetredene in sy bekende omgewing aanbly. Die respondente wat dus aanbly in hulle eie tuistes, kan kapitaliseer op die voordele wat dit bied.

Die ander helfte van die respondente verkies egter om te verhuis, en so hulle huidige bekende situasie en onmiddellike omgewing vir die onbekende te verruil.

Verhuising is iets wat volgens die literatuur mooi oordink moet word, want 'n onbeplande en onbeheerbare omgewingsverandering kan skadelik wees vir die gesondheid en lewensverwagting van 'n persoon, veral as ander aanpassings ook nog daarmee saam gemaak moet word. (Vgl. Du Buisson *et al.*, 1984:47 Van Rensburg en Joubert, 1992:51.)

Verhuising hoef nie noodwendig tot aanpassingsprobleme te lei nie. Dit is egter belangrik dat die afgetredene in kontak moet wees met sy realiteite en ook sekere aspekte soos die klimaat, ligging en finansiële implikasies van die verhuising, noukeurig oorweeg. (Vgl. Van Rensburg en Joubert, 1992:52-56.) Die respondente het 'n wye verskeidenheid opsies gekies in terme van verhuising. Die opsies strek vanaf verblyf in 'n aftree-oord tot radikale veranderinge soos verhuising na die platteland en inwoning by kinders. Die respondente wat die "ander" opsie gekies het, het almal aangedui dat hulle by die kus sou wou gaan woon.

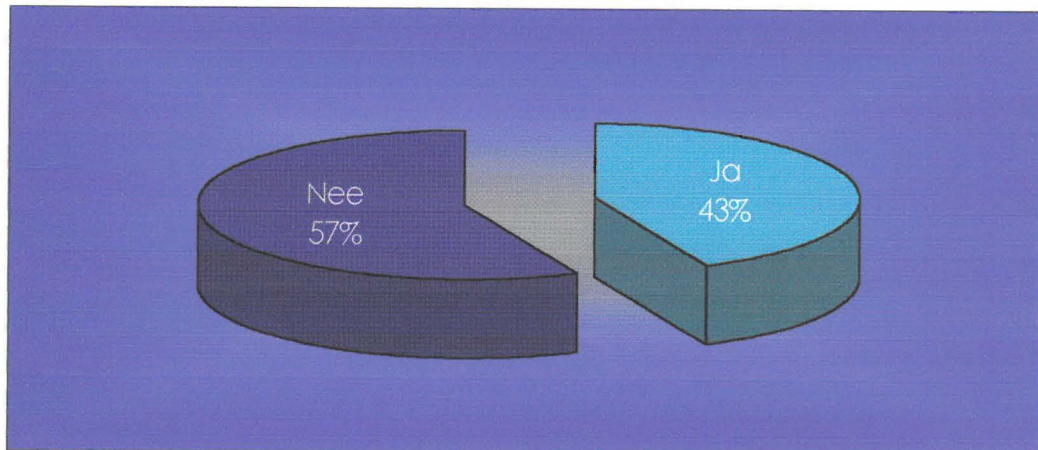
Elkeen van die wye verskeidenheid opsies het op die ou end ook ander implikasies vir die respondente ten opsigte van die mate van onafhanklikheid en selfstandigheid, die wyse van funksionering, lewenskwaliteit en die impak van die verandering.

Verblyf na aftrede is daarom 'n faktor wat noukeurige en goed deurdagte beplanning verg.

3.3.3 Beplanning vir verblyf weens fisiese verswakking:

Vraag 21

Figuur 7: Beplanning vir verblyf weens fisiese verswakking



Bespreking van data

Een van die realiteite wat voor oë gehou moet word by die oorweging van verblyfsopsies is gesondheid en spesifiek fasiliteite vir versorging tydens siekte. Die werklikheid vir 'n afgetredene is dat hy/sy bes moontlik nie vir ewig in sy/haar eie huis sal kan aanbly nie, en dat hulle een of ander tyd sal moet verhuis na 'n plek wat groter versorgingsmoontlikhede bied.

(Vergelyk p. 138 – 139.)

Dit wil voorkom asof die meerderheid respondente nog nie die realiteite onder oë geneem of daarvoor beplan het nie.

3.3.4 Inligting oor behuisingsopsies by fisiese verswakking:

Vraag 22

Bespreking van data

Slegs 5 van die 51 respondente sou graag meer inligting hieroor wou bekom.

Een respondent sou graag geadviseer wil word aangaande die beste opsies, rakende 'n posisie waar jy sorg nodig het. Twee respondente sou graag meer te wete wil kom oor aftree-orde, een oor inrigtings en een oor behuisingskemas vir bejaardes.

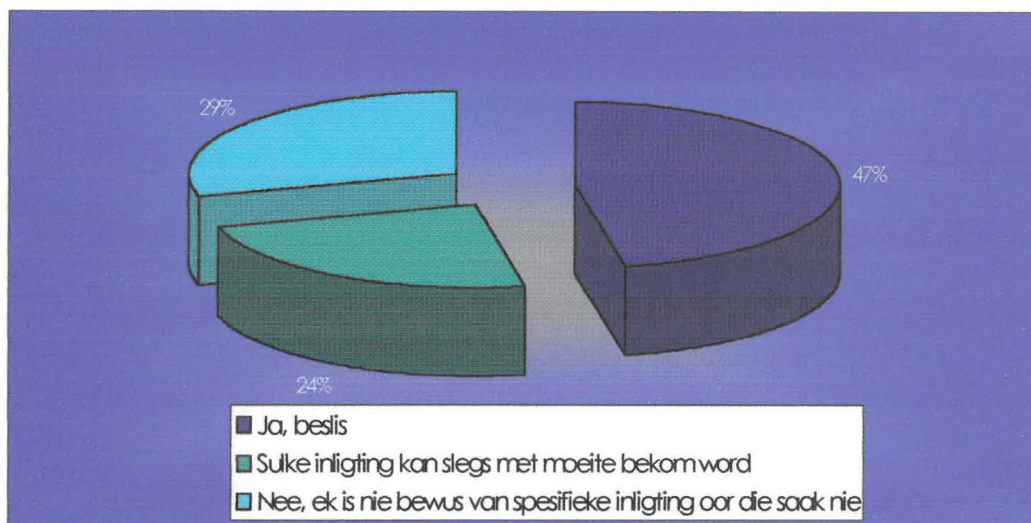
Dit is duidelik dat hier spesifieke behoeftes is by 'n klein getal respondente. 'n Aspek wat ook vir die navorsers interessant is, is dat drie van die vyf respondente in die ouderdomsgroep 40-44 is, en twee in die groep 50-54. Dit is dus die "jonger" respondente van die steekproef, wat hierdie behoefte ondervind. Dit sou aangewese wees, soos reeds vermeld in die literatuur, om in die algemeen na behuising te verwys in sodanige program, met ook voor- en nadele van die verskillende opsies. Spesifieke individuele behoeftes kan egter in 'n gevallewerksituasie opgevolg word.

3.4 Gesondheid

3.4.1 Inligting oor gesondheid:

Vraag 23

Figuur 8: Die beskikbaarheid van inligting oor gesondheid



Bespreking van data

Dit wil voorkom of, alhoewel byna meer as die helfte van die respondente meen dat inligting oor gesondheid beskikbaar is, daar tog van die respondente is wat meen dat inligting met moeite bekom kan word. Daar is ook diegene wat glad nie bewus is van inligting oor die onderwerp nie. Gesondheid is 'n belangrike faktor wat die aanpassing by affrede kan beïnvloed, en moet inligting daarom vir almal toeganklik wees, veral vir jonger respondente met die oog op voorkoming.

3.4.2 Veranderinge in fisiese gesondheid en aanpassing by affrede:

Vraag 24

Tabel 14: Die invloed van veranderinge in fisiese gesondheid en aanpassing by affrede

Respons	N=51	%
Ja, beslis	40	78
Moontlik, maar nie betekenisvol nie	11	22
Nee, glad nie	0	0

Bespreking van data

Die siening van die meerderheid respondente is in lyn met die literatuur, waar Du Buisson *et al* (1984:74-80) byvoorbeeld aandui dat, namate 'n persoon ouer word, die risiko van siekte en funksioneringsverlies toeneem. (Vgl. Atchley, 1976:200.) Die opinie word verder gehuldig dat veranderinge in 'n persoon se gesondheidstoestand die aanpassing by affrede kan beïnvloed weens die feit dat die persoon dié veranderinge tesame met ander veranderinge in sy lewe moet hanteer.

Die afgetredene se persoonlikheid en sosiale situasie word daardeur beïnvloed. Die gesondheidsprobleme kan inderwaarheid die aanpassing by affrede negatief beïnvloed. (Vgl. Atchley, 1976:109-110; Glamser, 1981:244; Parker, 1982:100,107-109; Neuhaus & Neuhaus, 1982:46; Strydom, 1982:26; Karp, 1989:758 & Fretz *et al.*, 1989:301.)

3.4.3 Bewustheid van die dienste vir fisiese versorging:

Vraag 25

Tabel 15: Bewustheid van die dienste vir fisiese versorging

Respons	N=51	%
Ja	18	35
Nee, ek is nie bewus van sodanige dienste nie	33	65

Bespreking van data

Die filosofie van die S.A. Nasionale Raad vir Bejaardes, is dat ouer persone so lank as moontlik onafhanklik in die gemeenskap moet aanbly en van dienste in die informele sektor, soos "Meals-on-wheels", gebruik maak vir hulle versorging eerder as om in 'n ouetehuis te gaan woon. Dit is duidelik dat die proefpersone se gebrek aan kennis van die nodige dienste nie hierdie filosofie ondersteun nie. Die proefpersone kan dus in onkunde moontlik sekere besluite maak oor hulle verblyfsituasie waarteenoor hulle met die regte inligting en kennis, waarskynlik tot ander insigte sou kom en ander besluite sou neem.

3.4.4 Versorgingsdienste:

Vraag 26

Bejaardesorg	2
Hospice	3
Versorgingseenhede by outehuse	3
Maatskaplike rade	1
Klinieke en Hospitale	3
Mediese dienste	3
"Meals-on-wheels"	1
Private verplegingsorg bv. Rooikruis	1
Interkerklike versorgingsprogram	1

Bespreking van data

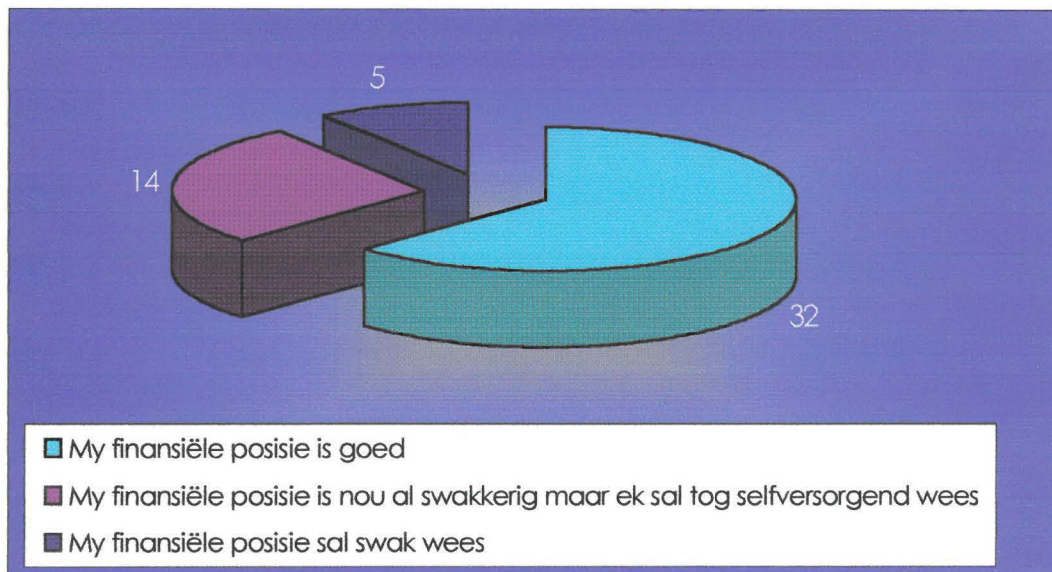
Dit wil voorkom of van die totale aantal respondente, daar werklik net 'n klein persentasie is wat werklike konkrete dienste kan noem waarvan hulle bewus is. Dit is egter duidelik uit die response dat slegs die dienste wat meer bemark word via fondsinsamelingsveldtogte, aan die respondente bekend is. Die hele spektrum van dienste wat aan afgetredenes en bejaardes gebied word, is duidelik 'n braak veld vir die respondente.

3.5 Finansies

3.5.1 Finansiële posisie na affrede:

Vraag 27

Figuur 9: Taksering van finansiële posisie na affrede



Bespreking van data

Die respondente se finansiële situasie blyk verskillend te wees van die menings in die literatuur. Swart (1994:32) meen byvoorbeeld dat vir elke

100 Suid-Afrikaners wat affree, slegs 6 finansiëel onafhanklik sal wees, terwyl sowat 30 arm en afhanklik van andere sal wees.

Dit wil dus voorkom of die respondente wel genoegsaam beplan het ten opsigte van hulle finansiële sake na affrede. Die werklike toets lê egter in die aantal persone wat addisionele voorsiening gemaak het vir hulle affrede, soos uitgebeeld in Vraag 28.

3.5.2 Addisionele stappe om finansiële voordele aan te vul:

Vraag 28

Tabel 16: Addisionele stappe om affree-voordele aan te vul

Respons	N=51	%
Ja	48	94
Nee	3	6

Bespreking van data

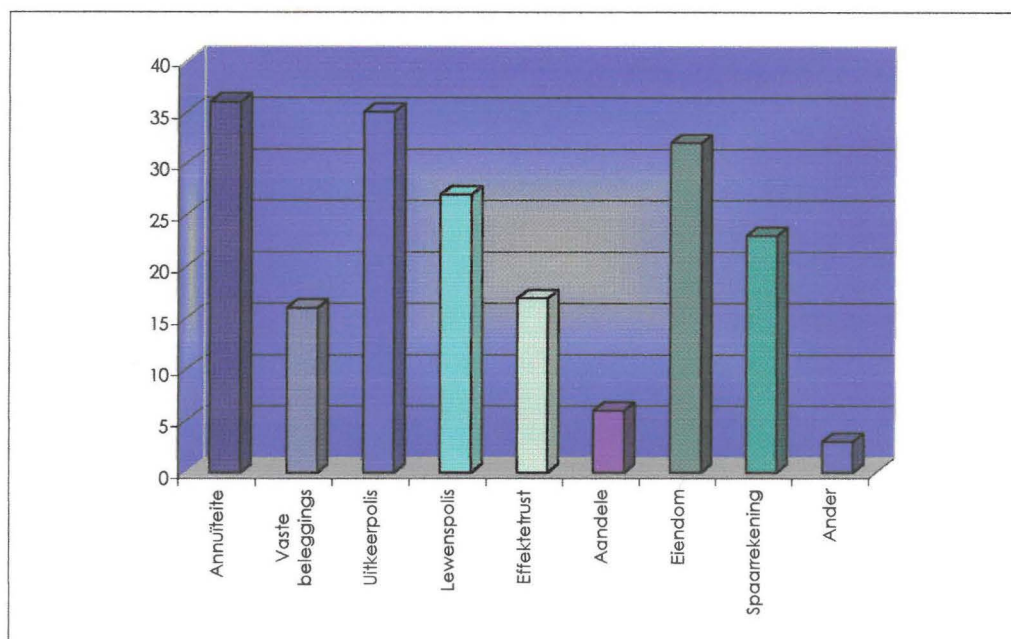
Dit wil voorkom of die proefpersone besef dat hulle pensioen alleen, weens faktore soos inflasie nie op die langtermyn voldoende sal wees nie en hulle dus addisionele voorsiening gemaak het. Op dié wyse verseker die proefpersone hulle ekonomiese sekuriteit na affrede. Hierdie is 'n aspek wat baie belangrik na affrede is.

Dié optrede van die proefpersone is in lyn met die literatuur, wat klem lê op die feit dat addisionele voorsiening ten opsigte van inkomste na affrede gemaak moet word ten einde ekonomiese sekuriteit te verseker. Du Buisson *et al* (1984:19) beklemtoon dat ekonomiese sekuriteit noodsaaklik is vir die fisiese, geestelike en maatskaplike welsyn van die afgetredene. Finansiële sekuriteit help dus om lewenskwellinge en ontberinge tot die minimum te beperk. (Vgl. ook Parker, 1982:99 en Matthews & Brown, 1987:560.)

3.5.3 Stappe om pensioenvoordele aan te vul:

Vraag 29

Figuur 10: Stappe om pensioenvoordele aan te vul



Bespreking van data

Die respondente het in baie gevalle meer as een metode gekies om hulle pensioenvoordele aan te vul, wat na die mening van die navorser 'n uitstekende manier is om 'n toereikende inkomste na aftrede te verseker. Op dié wyse komplimenteer die verskillende metodes mekaar.

Dit is ook opmerklik dat die respondente in hulle keuse van metodes om hulle pensioenvoordele aan te vul, neig na die meer konserwatiewe en tradisionele opsies. Die navorser verwys hier spesifiek na annuïteite, polisse en eiendom wat bemerk word as die opsies met 'n laer risiko en inset.

Dit is egter ook opsies wat gewoonlik 'n laer opbrengs het.

Die opsies met 'n hoër risiko, maar dikwels ook hoër opbrengs, byvoorbeeld effektrust en aandele, word tot 'n mindere mate deur die respondente benut. Dit is interessant om kennis te neem dat een van

die respondente onder “ander” gemeld het dat hy belê in groeifondse, terwyl twee respondente die feit dat hulle geen skuld het nie, beskou het as 'n wyse om pensioenvoordele aan te vul.

3.5.4 Belegging van geld:

Vraag 30

Tabel 17: Die belegging van geld en leiding

Respons	N=51	%
Ek het nie fondse beskikbaar gehad om te belê nie	0	0
Ja, met sulke voorligting sal ek sekerlik party van my foute vermy het	12	24
Ja, ek sou waarskynlik voordeel daaruit getrek het	29	56
Ek dink nie dit sou enigsins 'n verskil maak het nie	10	20

Bespreking van data

Dit blyk asof meer as 50% wel sou baat by leiding. Die nodige leiding word verskaf in 'n Voorbereiding vir Aftrede-program.

Laasgenoemde is in ooreenstemming met die literatuur, waar klem gelê word op die belangrikheid van finansiële beplanning as deel van die Voorbereiding vir Aftrede-program. In die hantering van die aspek word onder meer gefokus op beleggingopsies en faktore wat die aftree-inkomste beïnvloed. (Vgl. Hoyt, 1974:14; Corrigan, 1975:51-77, Wilks *et al.*, 1988:207; Huddock, 1989:48 en Swart, 1994:33.)

3.6 Stokperdjies en belangstellings

3.6.1 Stokperdjies:

Vraag 31

Tabel 18: Die beoefening van stokperdjies

Respos	N=51	%
Ja	48	94
Nee	3	6

Bespreking van data

Stokperdjies blyk 'n belangrike rol te speel in die aanpassing by affrede. Die feit dat die respondente dus reeds vóór affrede aandag gee aan die aspek is in ooreenstemming met die literatuur waar Du Buisson *et al* (1984:63) van mening is dat die wyse waarop geleenthede (vryetyd) benut word, die gehalte van die lewe na affrede bepaal. Die manier waarop vryetyd bestee word, gaan dus bepaal of die lewe na affrede 'n periode van geestelike groei is weens stimulerende aktiwiteite of van agteruitgang weens onaktiwiteit.

3.6.2 Tyd spandeer aan stokperdjies:

Vraag 32

Tabel 19: Tyd spandeer aan stokperdjies

Ure	N=51	%
Meer as 10 ure	10	20
Minder as 10 ure maar meer as 5 ure	18	35
Minder as 5 ure maar meer as 2 ure	15	29
Minder as 2 ure	5	10
Geen tyd	3	6

Bespreking van data

Dit is opmerklik dat die meerderheid respondente in die spesifieke stadium van hulle lewe nie soveel fokus op die tyd wat hulle aan stokperdjies spandeer nie. Die teenoorgestelde is dan hopelik waar, in die sin dat hulle wel fokus op die kwaliteit van die stokperdjie, of dit wat hulle daarby baat.

Indien die kriteria vir vryetydsaktiwiteite op p. 140 – 141 bestudeer word, blyk dit ook dat die kwalitatiewe eerder as kwantitatiewe aspekte van vryetydsaktiwiteite beklemtoon word. Die gedrag van die respondente is dus nie teenstrydig met die literatuur nie.

Dit is egter vir die navorsers 'n logiese uitvloeisel dat persone nader aan die tydstop van aftrede meer tyd aan hulle stokperdjies behoort te spandeer aangesien die oorgang van die werk na aftrede, met meer vryetyd, nie so sterk kontras sal vorm nie. 'n Verdere ontleding van die data toon egter dat slegs een respondent in die ouderdomsgroep 50 en meer jare, meer as tien ure spandeer aan stokperdjies. Die situasie vertoon egter beter vir dieselfde ouderdomsgroep in die tydsgleuf van tussen vyf en tien ure waarbinne sewe van die respondente val.

Die belangrikste aspek ten opsigte van vryetydsaktiwiteite wat nie met hierdie vraag gemeet kan word nie, is toewyding.

3.6.3 Aard van die belangrikste stokperdjies:

Vraag 33

Bespreking van data

61% van die respondente het meer as een stokperdjie. Die aard van die respondente se stokperdjies is uiteenlopend en interessant. Die volgende is vermeld deur die respondente:

-
- Dans
 - Herstelwerk
 - Rekenaarherstelwerk en gebruik
 - Uitvoerende kunste
 - Eiendomsmark bestudeer
 - Buitelewe
 - TV kyk
 - Gimnasium
 - Motorfietse
 - Padwedlope
 - Rekenaarprogrammering
 - Sweiswerk
 - Draf
 - Kampeer
 - Musiek
 - Filmteater
 - Hengel
 - Liefdadigheidswerk
 - Skaak
 - Motorherstelwerk
 - Modeltreine
 - Materiaalverf
 - Klere maak
 - Snoeker
 - Brug
 - Houtwerk
 - Voëls kyk
 - Beeldhouwerk
 - Diere
 - Boerdery
 - Filatelie
 - Brei
 - Kokketielboerdery
 - Sportafrigting
 - Fotografie

Die gewildste stokperdjies blyk te wees: lees (11 respondente), tuinwerk (10 respondente), stap (8 respondente) en sport (12 respondente).

Die feit dat daar so 'n legio aktiwiteite is, is in ooreenstemming met die literatuur, waar Parker (1982:100) meld dat vrytydaktiwiteite aan 'n aantal kriteria moet voldoen om sinvol te wees, onder meer dat daar 'n verskeidenheid van aktiwiteite moet wees.

3.6.4 Voortsetting van stokperdjies na affrede:

Vraag 34

Tabel 20: Voortsetting van stokperdjies na affrede

Respos	N=51	%
Ja	47	92
Nee	0	0
Moontlik	4	8

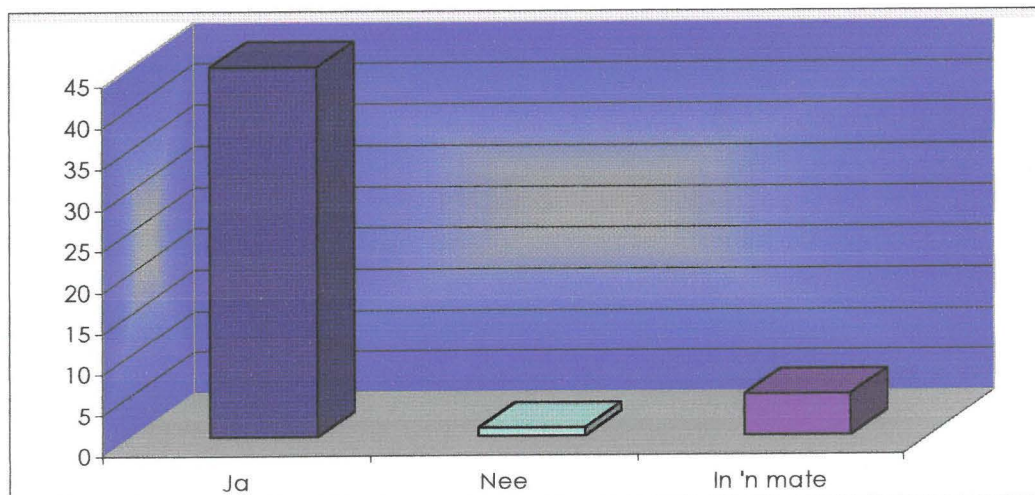
Bespreking van data

Die feit dat die meerderheid van die respondente kan voortgaan met hulle stokperdjies is 'n groot voordeel in die aanpassing by affrede. Karp (1989:753) meen in aansluiting hierby dat dit makliker is om by affrede aan te pas wanneer daar reeds 'n vryetydsaktiwiteit ontwikkel is. Die Verslag van die Interdepartementele Komitee (1976:37) beklemtoon ook die belangrikheid daarvan dat aktiwiteite voor affrede moet gestalte kry, aangesien die ontwikkeling van 'n stokperdjie nie tot ná affrede uitgestel kan word nie.

3.6.5 Affrede en vryetyd:

Vraag 35

Figuur 11: Affrede lei tot meer vryetyd



Bespreking van data

Volgens die literatuur is dit ongetwyfeld waar dat affrede meer vryetyd gaan meebring. Die rede daarvoor is dat die afgetredene se tyd nie meer deur werk gevul word nie. Sy tyd is ook nou sy eie en word hy nie meer beperk deur ander verantwoordelikhede nie. Die uitdaging vir die afgetredene lê juis daarin hoe hy die geleentheid wat affrede aan hom bied, gaan benut, aangesien dit die betekenis en gehalte van die lewe na affrede bepaal. (Vgl. Du Buisson *et al.*, 1984:63 en Van Rensburg & Joubert, 1992:29.)

3.6.6 Konstruktiewe tydbesteding na affrede:

Vraag 36

Tabel 21: Die belangrikheid van konstruktiewe tydsbesteding

Respons	N=51	%
Ja, beslis	48	94
Ja, miskien	2	4
Nee, dit maak geen verskil aan jou affrede nie	1	2

Bespreking van data

Die siening van die meerderheid respondente dat vryetyd konstruktief aangewend moet word, is heeltemal in ooreenstemming met die siening in die literatuur. Strydom (1982:25) en Cox (1984:215) is van mening dat die vryetydsaktiwiteite nie net bloot die tydsgaping moet vul wat voorheen deur werk gevul is nie, maar dat dit ook aan die individu selfrespek en identiteit moet gee wat hy van sy werk verkry het. (Vergelyk ook p. 140 – 142.)

3.7 Regsbeplanning

3.7.1 Die besit van 'n geldige testament:

Vraag 37

Tabel 22: Die besit van 'n geldige testament

Respons	N=51	%
Ja	48	94
Nee	3	6

Bespreking van data

Testamente en boedelbeplanning is 'n belangrike voorbereidingsaspek wat nou saamhang met vroegtydige finansiële beplanning. Die navorser merk 'n hoë korrelasie tussen dié gegewens en die respondente se respons op finansiële beplanning op, in die sin dat in beide gevalle 'n hoë persentasie respondente hulle wel voorberei het vir dié aspekte van hulle affrede.

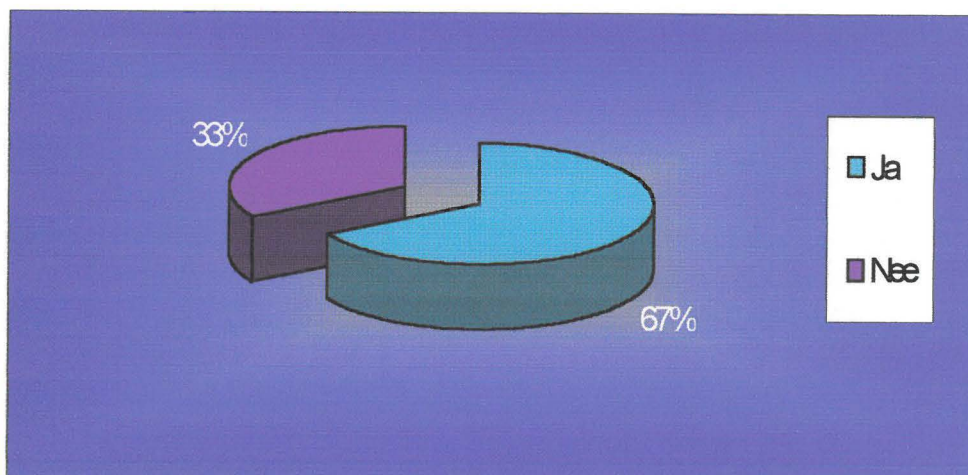
Die beplanning vir testamente en boedelaangeleenthede word ook in die literatuur beklemtoon, en is daar spesifieke klem op die verantwoordelikheid om 'n geldige testament op te stel.

Die optrede van die respondente is dus in lyn met die literatuur.
(Vergelyk p. 203.)

3.7.2 Kennis van wetgewing oor boedelbelasting:

Vraag 38

Figuur 12: Kennis van wetgewing oor boedelbelasting



Bespreking van data

Boedelbelasting is 'n faktor wat 'n magdom geregtelike aspekte en finansiële implikasies omvat, en in die lig daarvan is dit interessant dat die meerderheid respondente wel kennis dra van spesifiek die wetgewing oor boedelbelasting. Die navorser vind dit verder insiggewend omdat sy van mening is dat kennis oor geregtelike aspekte nie so toeganklik is vir die gewone man op straat nie.

Dit is egter belangrik dat alle persone wat gaan aftree toegerus word met die nodige kennis en op hoogte gebring word met die nuutste verwickelinge rondom boedelbelasting via die Voorbereiding vir Aftrede-program.

3.7.3 Inligting oor testamente en boedelbeplanning:

Vraag 39

Bespreking van data

Die response wat hier ontvang is, omvat vier respondente wat aangedui het dat alle inligting oor die onderwerp welkom is. Die sewe ander respondente wat gereageer het, het 'n groot behoefte aan inligting oor boedelbelasting. Die inligtingsbehoefte strek vanaf opsies om belasting te beperk, die finansiële implikasies, perke tot om meer te wete te kom van die nuutste wetgewing en veranderinge.

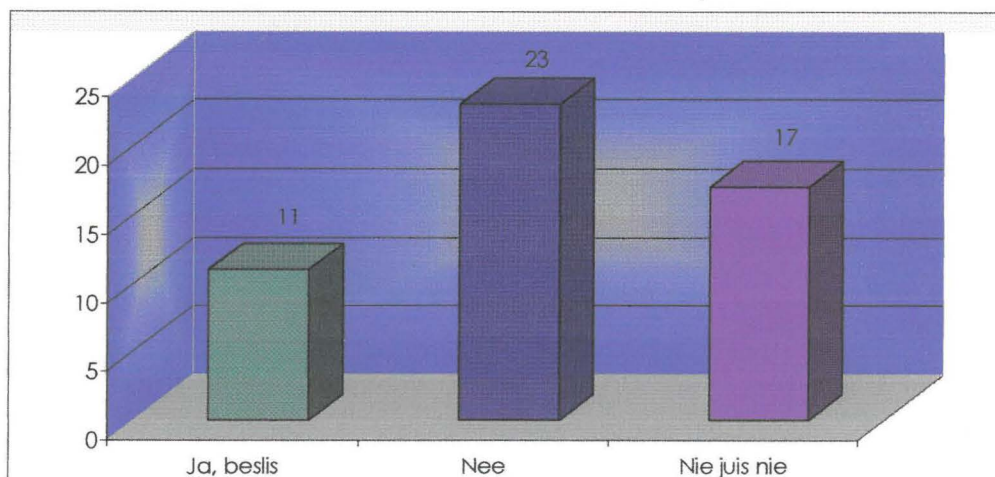
Daar is dus net elf van die een-en-vyftig respondente wat meer inligting sou wou bekom, en die area waar die leemte bestaan, blyk ten opsigte van boedelbelasting te wees. Laasgenoemde is 'n aspek wat groot finansiële implikasies kan inhou en dus beslis deel sal vorm van die inligting vervat in 'n Voorbereiding vir Aftrede-program.

3.8 Aanpassing na aftrede

3.8.1 Bekommernis (Stres) by die gedagte aan aftrede:

Vraag 40

Figuur 13: Bekommernisse by die gedagte aan aftrede



Bespreking van data

Aftrede impliseer noodwendig veranderinge in 'n mens se omstandighede, hetsy positief of negatief. Die navorser is van mening dat die veranderinge soos verminderde inkomste die bron van stres en bekommernisse is by die persoon wat gaan aftree. Beplanning vir aftrede speel ook hierin 'n rol. (Vergelyk p. 119 – 127, 150 – 151.)

Dit is egter verblydend dat die meerderheid van proefpersone nie stres en bekommernis ervaar by die gedagte van aftrede nie, en wil dit vir die navorser voorkom of hulle die veranderinge na aftrede voorsien en daarvoor beplan het.

3.8.2 Bron van bekommernisse en stres:

Vraag 41

Finansieel	7
Vryetydsbesteding	3
Gesondheid	1
Eensaamheid	1

Bespreking van data

In die respons moet in gedagte gehou word dat slegs 'n klein aantal proefpersone aangedui het dat hulle bekommernis ervaar by die gedagte aan aftrede met die vorige vraag. In die vraag kon hulle ook meer as een bron van bekommernis aandui. Die feit dat die proefpersone so bekommerd is oor hulle finansiële posisie, stem ooreen met die klem wat 'n persoon se finansiële status en posisie in die literatuur ontvang. Atchley (1976:99) en Glamser (1981:244) wys byvoorbeeld daarop dat finansies 'n kernelement is in 'n persoon se funksionering as afgetredene. Hulle is ook van opinie dat dit dikwels 'n hoofbron van stres

is na aftrede, veral omdat soveel ander elemente van die afgetredene se funksionering nou verweef is met dié van finansiële sekuriteit. Die navorser dink hier byvoorbeeld aan die koste van vryetydsaktiwiteite en gesondheidsorg. Die elemente het op hul beurt weer 'n invloed op die lewenskwaliteit en belewenis van aftrede. Die navorser het reeds voorheen klem gelê op die feit dat aftrede meer vryetyd gaan meebring en dat daar reeds voor aftrede aandag geskenk moet word aan die ontwikkeling van 'n sinvolle vryetydsaktiwiteit. Die vraag wat ontstaan is of die proefpersone reeds aandag geskenk het aan sodanige aktiwiteite, en of die gebrek aan vryetydsaktiwiteite nie moontlik die bron van stres is nie.

Die kwessie van gesondheid is kompleks en word deur vele faktore beïnvloed. Dit is ook nie altyd moontlik om alle veranderlikes wat dit beïnvloed, te beheer nie. Dit is egter moeilik om presies die aard van die proefpersoon se bekommernis oor sy gesondheid te bepaal. Die moontlikheid bestaan egter dat sy/haar gesondheid reeds voor aftrede nie na wense is nie.

Eensaamheid het onder meer te doen met vryetydsbesteding, waaroor daar reeds geskryf is. Dit is egter 'n individuele saak waaroor die navorser nie kan spekulêer nie.

3.8.3 Probleme met aanpassing na aftrede:

Vraag 42

Tabel 23: Probleme met aanpassing by nuwe lewensomstandighede na aftrede

Response	N=51	%
Nee, glad nie	25	49
Ja, in sekere opsigte wel	25	49
Ja, beslis	1	2

Bespreking van data

Die feit dat meer as die helfte van die respondente voorsien dat hulle probleme gaan hê met hulle aanpassing by die nuwe lewensomstandighede na affrede, al is dit net in sekere opsigte, is nie ongegrond nie. In die literatuur is talle verwysings na die aanpassingsproses na affrede en die potensiele probleme.

Parker (1982:98) meld byvoorbeeld dat aanpassing na affrede geïmpliseer word omdat omstandighede noodwendig verander wanneer 'n mens se werk nie meer jou tyd en lewe vul nie. Die betekenis van werk het dus weggeval. Aanpassing beteken in hierdie opsig die oorgang van werk/voltydse indiensname na 'n onbekende situasie wat 'n nuwe ingesteldheid verg en 'n proses impliseer waarin die individu hom moet skik na en gewoon raak aan bepaalde veranderde omstandighede en realiteite. Enkele van die veranderinge en realiteite is byvoorbeeld die vermindering in inkomste, en die gesin en verhoudinge wat beïnvloed word.

Affrede behels dus belangrike veranderinge en kan dié gebeurtenis potensieel 'n groot impak op die mens se funksionering hê. Die probleme wat kan ontstaan is legio en hou veral verband met finansies, behuising, gesondheid, verlies aan status, eensaamheid, vryetydsbesteding en gesinsverhoudinge. (Vgl. Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:39; Neuhaus & Neuhaus, 1982:151 en Du Buisson *et al.*, 1984:162.)

Die oplossing vir die moontlike probleme en die voorkoming van 'n krisis, aldus die kenners, is in die beplanning en voorbereiding vir affrede. Beplanning vir die fisiese, psigologiese en finansiële faktore is ook van groot belang. (Vgl. Van Rensburg en Joubert, 1992:17.) Beplanning behels dus die voorsiening van probleme op die genoemde terreine en proaktiewe optrede om dit te voorkom. (Vergelyk ook p. 151.)

3.8.4 Aspekte waarmee probleme ondervind kan word na affrede: Vraag 43

Tabel 24 : Aspekte waarmee moonlik probleme ondervind kan word na affrede

Aspek	N=51	%
Finansies	15	29
Gesondheid	14	27
Behuising	3	6
Vryetydsbesteding	5	10
Verhouding met maat (eggenoot/e)	5	10
Gemis aan werk	15	29
Houding van ander jeens afgetredene	4	8
Behoeftbevreeding byvoorbeeld behoefte aan erkenning	6	12
Ander	1	2

Bespreking van data

Dit is 'n realiteit dat affrede soos ander mylpale of lewensgebeurtenis ook soms probleme meebring. Enkele van die probleme word vervolgens bespreek.

3.8.4.1 Finansies

Finansiële status en posisie van 'n persoon na affrede is 'n kernelement in die persoon se funksionering as afgetredene. Dit is dikwels ook 'n hoofbron van stres, veral omdat soveel ander elemente van die afgetredene se funksionering nou verweef is met dié van finansiële sekuriteit. 'n Voorbeeld hiervan is die bekostigbaarheid van gesondheidsorg. Die elemente kan dus 'n

merkbaarê impak hê op die lewenskwaliteit en belewenis van aftrede.

Die teenvoeter is met ander woorde finansiële sekuriteit, wat kan help om lewenskwellinge en ontberinge tot die minimum te beperk en negatiewe gevoelens hok te slaan. (Vgl. Atchley, 1976:99; Glamser, 1981:244 en Du Buisson *et al.*, 1984:19.)

3.8.4.2 Gesondheid

Ouderdom het noodwendig 'n impak op die gesondheid van die afgetredene. Du Buisson *et al.* (1984:74-80) meld dat soos 'n persoon ouer word, die risiko van siekte en funksioneringsverlies toeneem. Ouer persone is ook blootgestel aan chroniese eerder as akute siektes. Die verouderingsproses is ook onvermydelik. Die veranderinge op fisiologiese en psigologiese terrein wat met veroudering gepaard gaan, kan probleme vir die afgetredene veroorsaak, veral wat betref die aanvaarding van die veranderinge en die aanpassing daarby.

'n Persoon pluk natuurlik ook in sy latere jare die vrugte van sy vroeëre lewensgewoontes. (Vgl. Atchley, 1976:200 en Du Buisson *et al.*, 1984:89.)

3.8.4.3 Die betekenis van werk

Die aspekte van die gemis aan werk en behoeftebevrediging gaan in 'n mate hand aan hand. Daar moet in gedagte gehou word dat werk aan die individu 'n kombinasie van funksie en betekenis bied. Assosiasie, besteding van tyd en energie, identifikasie en status is maar enkele van die funksies en betekenis van werk. (Atchley, 1976:12-22).

Werk kan ook beskou word as 'n integrale deel van menswees, wat baie van die basiese lewensbehoefte bevredig. As 'n persoon dit agterlaat, verloor hy van dié funksies. Dit kan hom laat voel asof sy lewe sonder rigting, doel en betekenis is. Dit is juis daarom dat alternatiewe vir werk gevind moet word. (Vgl. Verslag van die Interdepartementele Komitee, 1976:12.)

3.8.4.4 Vryetydsbesteding

Daar is voorheen telkens verwys na die feit dat vryetydsbesteding 'n probleem kan wees indien die afgetredene nie betyds hiervoor beplan nie, aangesien aftrede heelwat meer vryetyd meebring. (Vergelyk p. 139 - 144.)

3.8.4.5 Man-vrou verhouding

'n Ander potensiële probleem-situasie is die verhoudingsterrein, en spesifiek die man-vrou verhouding. Die verhouding is dikwels onder groot druk na aftrede, veral omdat 'n egpaar soveel meer tyd saam spandeer. (Vergelyk p. 144 - 147.)

3.8.4.6 Behuising

Die aspek van behuising hou 'n magdom opsies en keuses vir die afgetredene in. Indien verkeerde keuses gemaak word, kan dit die afgetredene duur te staan kom. Dit is dus ook 'n aspek wat fyn beplanning verg ten einde potensiële probleme te voorkom. (Vergelyk p. 135 - 139.)

3.8.4.7 Stereotipes

Parker (1982:107-109) meld dat die sukses van aftrede ook nou saamhang met die houding van die persoon en dié van ander wat vir hom belangrik is.

'n Persoon wat gaan aftree kry dikwels te doen met stereotipering deur ander. Die oer persoon word geëtiketeer en nie individueel beoordeel nie. Dié stereotipes kan die aanpassing by aftrede beïnvloed en tot probleme vir die afgetredene lei. (Vgl. Cox, 1984:17.)

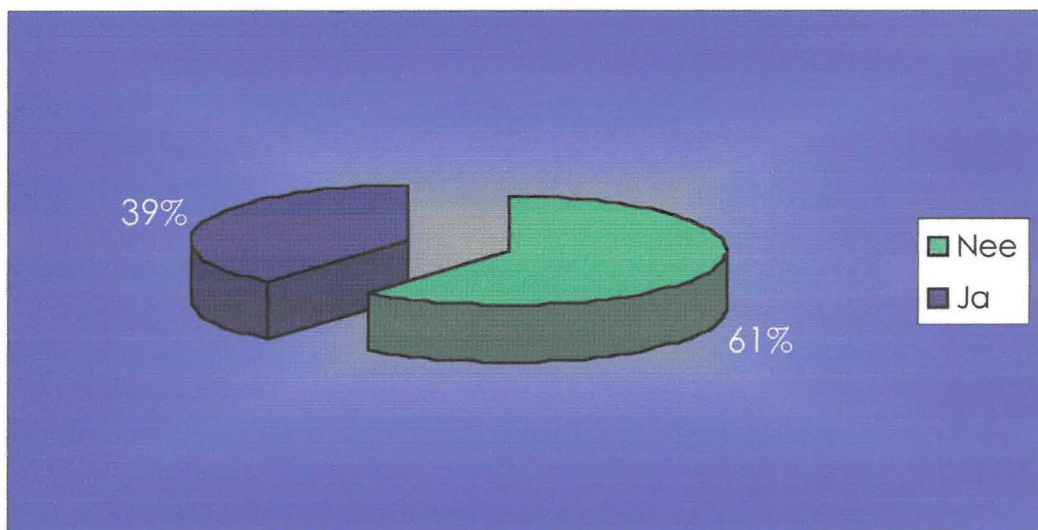
Al die genoemde aspekte kan dus tot probleme lei, alhoewel dit duidelik is dat die respondente die impak van sekere faktore as belangriker beskou.

3.9 Sekuriteit en veiligheid

3.9.1 Veiligheid na aftrede:

Vraag 44

Figuur 14: Bekommernis oor veiligheid na aftrede



Bespreking van data

Suid-Afrika is in die huidige stadium 'n land met die onbenydenswaardige rekord van onder die hoogste misdaadsyfers ter wêreld, veral geweldsmisdade. In die lig van die feit is dit interessant dat 'n groot persentasie respondente nie bekommernis ervaar oor hulle veiligheid na aftrede nie. Dié rede is waarskynlik toe te skryf aan die feit dat hulle hulself genoegsaam beveilig het. Die navorser is egter nietemin van mening dat dié aspek ook deel behoort te vorm van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program, aangesien mense meer blootgestel is aan gevaar namate hulle ouer word en fisies nie meer so sterk is nie.

3.9.2 Maatreëls vir selfbeveiliging:

Vraag 45

Tabel 25: Maatreëls vir selfbeveiliging - huidig en na aftrede

Maatreëls	N=51 Huidig	%	N=51 Na aftrede	%
Verhuis na 'n veiliger omgewing	12	24	18	35
Huis beveilig met alarm	25	49	23	45
Ingeskakel by 'n sekuriteitsmaatskappy	6	12	13	25
Deel van buurtwagstelsel	12	24	15	29
Deel van gemeenskapsforum	8	16	11	22
Ander	3	6	3	6

Bespreking van data

Die respondente se respons moet geïnterpreteer word in die lig van die vorige vraag, waarin die meerderheid aangedui het dat hulle nie besorg is oor hulle veiligheid nie.

Dit wil egter voorkom of die respondente van plan is om meer maatreëls in te stel ter beveiliging ná hulle aftrede.

4. Samevatting

Uit die verwerking van die vraelyste is dit duidelik dat daar 'n aantal terreine is waar die respondente reeds voorbereid is vir hulle aftrede, maar dat daar ook terreine is waar hulle nog heelwat voorbereiding moet doen. Beplanning vir aftrede word egter as noodsaaklik beskou deur die respondente. Hierdie feit moet egter net deur 'n kundige soos 'n bedryfsmaatskaplike werker gerig word tot meer formele en konkrete voorbereiding deur die respondente.

Hoofstuk 7

Gevolgtrekkings en aanbevelings

1. Inleiding

Die literatuur en empiriese gegewens het belangrike inligting verskaf oor die ouer werknemer en sy behoeftes, aftrede en die veranderinge wat dit meebring asook die faktore wat dit beïnvloed. Die rol, plek en hantering van die Voorbereiding vir Aftrede-program en die rol van die bedryfsmaatskaplike werker as belangrike rolspeler is nou ook duideliker. In die slothoofstuk word toepaslike gevolgtrekkings en aanbevelings oor voorbereiding vir aftrede en die Voorbereiding vir Aftrede-program aangebied.

2. Gevolgtrekkings en aanbevelings

2.1 Gesondheid

2.1.1 Gevolgtrekking

Inligting oor 'n mens se gesondheid op sy oudag is nie geredelik toeganklik en beskikbaar nie.

2.1.2 Aanbeveling

Instansies soos die Suid-Afrikaanse Nasionale Raad vir Bejaardes, Bejaardesorg en die Mediese Vereniging van Suid-Afrika moet kennis neem van die leemte en voorsorg tref om inligting oor aspekte soos veroudering, 'n gesonde leefwyse en siektes te versprei deur middel van pamflette, inligtingsdae-, -weke en publikasies.

2.2 Beskikbare dienste vir fisiese versorging

2.2.1 Gevolgtrekking

Mense is nie bewus van die beskikbare dienste wat hulle kan benut vir hul fisiese versorging nie.

2.2.2 Aanbeveling

Dienslewerende organisasies soos Bejaardesorg, "Meals-on-wheels" en die Rooikruis moet gesensiteer en aangemoedig word om hulle dienste beter te bemark.

2.3 Aanbieding van die Voorbereiding vir Aftrede-program

2.3.1 Gevolgtrekking

Daar is 'n definitiewe behoefte aan die Voorbereiding vir Aftrede-program en spesifiek ook vir die aanbieding daarvan voor die vyftigerjare en weer tussen 50 - 55 jaar, met ander woorde voor aftrede.

2.3.2 Aanbeveling

Telkom behoort die nodige infrastruktuur te skep om die Voorbereiding vir Aftrede-program op 'n gereelde en deurlopende basis aan te bied. Die werkbaarheid van 'n gefaseerde benadering vir die hantering van die program, behoort ondersoek te word.

2.4 Testamente en boedelbelasting

2.4.1 Gevolgtrekking

Inligting oor testamente en die hantering daarvan alleen is nie genoeg om in die behoefte aan kennis te voorsien nie, omdat daar ook 'n behoefte is om meer te wete te kom van boedelbelasting.

2.4.2 Aanbeveling

Die dienste van 'n kundige op die terrein van boedelbelasting behoort by die program betrek te word. Die kundige moet aspekte soos wyses om belasting te beperk, die finansiële implikasies, perke van belasting en die nuutste wetgewing, aanspreek.

2.5 Finansiële beplanning

2.5.1 Gevolgtrekking

Finansiële beplanning blyk die mees kritiese aspek in beplanning vir aftrede te wees. Dit is ook dié aspek wat 'n groot impak op die afgetredene se funksionering het en nou saamhang met faktore soos testamente en boedelbeplanning, gesondheid en vryetydsbesteding.

2.5.2 Aanbeveling

Die dienste van 'n kundige wat onafhanklik van enige finansiële instelling funksioneer, moet gekoöpteer word in die Voorbereiding vir Aftrede-program om die aspek van finansiële beplanning te hanteer. Daar behoort genoegsame tyd opsy gesit te word om die aspek in detail te hanteer en werknemers te sensiteer rakende finansiële terme wat verduideliking benodig.

2.6 Aspekte van belang tydens affreebeplanning

2.6.1 Gevolgtrekking

Die spesifieke aspekte waarmee die respondente bystand verlang vanaf Telkom in hulle affreebeplanning, is in prioriteitsvolgorde:

- Finansiële beplanning.
- Testamente en boedelbeplanning.
- Gesondheid.
- Vryetydsbesteding.
- Aanpassing met betrekking tot verhoudings.
- Ander - spesifiek behuising en godsdiens.

2.6.2 Aanbeveling

Die samestellers van die Voorbereiding vir Aftrede-program behoort kennis te neem, nie alleen van die onderwerpe nie, maar ook van die volgorde waarin deelnemers die onderwerpe gestruktureer wil hê. 'n Program wat hierdie behoeftes in ag neem, sal bykans verseker wees van sukses, gegewe die inagneming van faktore soos die wyse van aanbieding en afwisseling van metodes.

2.7 Verwagte probleme na affrede

2.7.1 Gevolgtrekking

Die spesifieke na-affrede probleme wat die respondente antisipeer is ook 'n aanduiding van aspekte wat pro-aktief in die affreebeplanning aangespreek behoort te word. Die twee aspekte wat veral belangrik is, en dikwels agterweë gelaat word weens die vanselfsprekendheid daarvan, is hoe om by affrede aan te pas en die gemis aan werk te

hanteer. Die wyses vir behoeftebevrediging na aftrede moet ook aandag geniet.

2.7.2 Aanbeveling

Die genoemde aspekte behoort ook as deel van die struktuur/onderwerpe van die Voorbereiding van Aftrede-program hanteer te word.

2.8 Hipotese 1

Hoe ouer 'n werknemer word, hoe aktiewer berei hy homself vir aftrede voor.

2.8.1 Gevolgtrekking

Die gevolgtrekking is dus dat hipotese 1 as bevestig beskou kan word. Die rede waarom die navorser van mening is dat die hipotese bevestig is, is omdat dit duidelik is vanuit die gegewens dat die grootste gedeelte van die respondente wel aktief stappe neem om hulself voor te berei vir hulle aftrede.

Die aspekte waarop hulle veral fokus blyk finansiële beplanning en testamente en boedelbeplanning te wees. Die respondente het deur middel van stappe soos beleggings in annuïteite, polisse en eiendom hulle finansiële posisie versterk en verseker dat hulle by aftrede nie net op hulle pensioen alleen hoef staat te maak nie. Dit plaas hulle ook in 'n gunstiger finansiële posisie. Die meerderheid besit 'n geldige testament en dra kennis van die wetgewing oor boedelbelasting. Die grootste persentasie respondente beoefen ook stokperdjies wat hulle kan voortsit na aftrede.

Die beplanning vir verblyf na aftrede is 'n aspek wat die respondente ook al in oorweging geneem het. Die meerderheid respondente het ook al beveiligings maatreëls ingestel by hulle tuistes. Die navorser is egter van mening dat die respondente ook meer aktief behoort te werk aan aspekte soos die beplanning vir verblyf wanneer liggaamskragte afneem en hulle bewustheid van beskikbare dienste vir fisiese versorging.

2.8.2 Aanbeveling

Dit is belangrik dat werknemers in 'n formele Voorbereiding vir Aftrede-program bewus gemaak word van aspekte soos beplanning vir verblyf wanneer liggaamskragte afneem, asook van gemeenskaps-en versorgingsdienste.

2.9 Hipotese 2

Ouer werknemers berei voldoende voor op aftrede.

2.9.1 Gevolgtrekking

Die hipotese is onbevestig. Indien daar ondersoek ingestel word na die aftree-ervaring opsigself en die gebeurtenis en proses van aanpassing wat dit impliseer, vind daar nie genoegsame voorbereiding deur die respondente plaas nie. Dit wil veral voorkom of daar geen formele voorbereiding op die implikasies van aftrede plaasvind nie en of dit wat die respondente wél doen, meer informeel en ad-hoc van aard is. Slegs 'n klein persentasie werknemers het byvoorbeeld al 'n kursus oor aftrede en die voorbereiding daarvoor bygewoon en terselfdertyd het 'n klein aantal respondente ook ander doelgerigte stappe geneem om hulle op die hoogte van aftrede en wat dit inhou, te bring.

'n Verdere bevestiging van die feit dat respondente nie genoegsaam voorberei vir hulle aftrede nie kan ook gevind word daarin dat die helfte

van die respondente ook in sekere opsigte probleme voorsien om by hulle nuwe lewensomstandighede aan te pas.

Dit is egter verblydend om op te merk dat 'n groot persentasie respondente wel reeds gekonsentreer het op naleeswerk oor wat hulle na affrede te wagte kan wees.

2.9.2 Aanbeveling

Dit is belangrik dat die werknemers/respondente die geleentheid gebied word om 'n formele Voorbereiding vir Affrede-program by te woon. In die program moet die konkrete en meer tasbare aspekte soos finansiële beplanning en testamente en boedelbeplanning, aandag geniet.

Dit is egter ook belangrik om deelnemers te oriënteer ten opsigte van aspekte soos maatskaplike voorbereiding.

2.10 Hipotese 3

Hoe nader 'n werknemer aan affrede is, hoe sterker is sy behoefte aan leiding deur middel van 'n Voorbereiding vir Affrede-program.

2.10.1 Gevolgtrekking

Die hipotese kan as bevestig beskou word. Al die respondente is van mening dat beplanning vir affrede nodig is en die meerderheid glo ook dat deelname aan 'n Voorbereiding vir Affrede-program hulle in staat sal stel om hulle affreetydperk op 'n meer positiewe manier te benader en 'n sukses daarvan te maak. Hulle het ook aangedui dat hulle hul beskikbare geld meer voordelig sou belê het, en sekere beleggingsfoute sou vermy het indien hulle voorligting ontvang het.

'n Klein persentasie respondente ervaar ook spanning by die gedagte aan aftrede, wat waarskynlik dui op 'n gebrek aan inligting en voorbereiding en 'n verdere bevestiging is van die behoefte aan leiding wat sal help om die spanning in perspektief te plaas.

2.10.2 Aanbeveling

As deel van die voorkomende fokus van die Werknemerhulpdienste, behoort die Voorbereiding vir Aftrede-program bemark te word en so toeganklik as moontlik gemaak te word vir alle werknemers wat 'n behoefte daaraan het om daarby in te skakel.

Dit dien ook vermeld te word dat daar groot meriete daarin is om deelnemers toe te laat om die program by te woon tesame met hulle gade of maat. Die fokus van die program behoort in die eerste plek ower werknemers te wees met inagneming van die voorgestelde gefaseerde benadering, soos vermeld op p. 197 – 200 vir die hantering van die program.

3. Samevatting

Voorbereiding vir aftrede is krities ten einde 'n gelukkige en gemaklike oudag en aftrede tegemoet te gaan. Die voorbereiding behoort informeel en ook op 'n formele wyse te geskied by wyse van 'n Voorbereiding vir Aftrede-program. Die program behoort op 'n gefaseerde wyse aangebied te word, met ander woorde op verskillende tydsgleuwe in die werknemer se loopbaan. Die proses van voorbereiding vir aftrede moet konkrete en minder tasbare onderwerpe dek soos finansiële beplanning en aanpassing by veranderinge. Die bedryfsmaatskaplike werker is 'n belangrike rolspeler in die proses van voorbereiding vir aftrede.

Bibliografie

-
- Aiken, L.R. 1982. **Later life**. 2. New York: Holt; Reinhart & Winston.
- Antonovsky, A.& Sagy,S. 1990. Confronting developmental tasks in the retirement transition. **The gerontologist**, 30(3), 362- 364.
- Arkava, M.L.& Lane, T.A. 1983. **Beginning social work research**. Boston: Allyn & Bacon.
- Atchley, R.C. 1976. **The sociology of retirement**. New York: John Wiley and sons.
- Babedi, N.; Makeketlane, E.; Mapolisa, S.; Moema, M.; Gumede, D. & Motswenyane, B. 1988. Selected features of industrial social work practice with black mine workers on a gold mine. **Maatskaplike werk Praktyk**, 1(88), 2 - 9.
- Bailey, K.D. 1982. **Methods of social research**. New York: The Free press.
- Barry, A. 1989. A phased approach to retirement training. **Personnel Management**, February: 53 - 57.
- Beukes, M. & Pera, S.A. 1986. Gesondheid. In Steyn, D.W. (Red). **Kreatiewe affrede**. Pretoria: UNISA.
- Beutell, W.J.; Stillman, W.P.& Brenner, O.C. 1987. Employee retirement decisions: Perceptions of American personnel administrators. **Personnel**, 16(2), 31 - 34.
- Clark, M. 1972. An anthropological view of retirement. In Carp, F.M. **Retirement**. New York: Human Sciences Press.
- Corrigan, B. 1975. **Retire with pride, purpose and pleasure**. Hicksville: Exposition press.
- Cox, H. 1984. **Later life. The realities of aging**. New Jersey: Prentice-Hall.

Crandall, R.C. 1980. **Gerontology - a behavioral science approach.**

Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.

Du Buisson, L; Potgieter, T & Schmidt, L. 1984. **Die psigologie van die ouerwordende persoon.** Referaat voorgelê ter gedeeltelike voltooiing van die kursus B.P.K. 703. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Du Plessis, A. 1987. Industrial social workers - the personnel department's latest recruit. **IPM Journal**, April: 26 - 29.

Du Plessis, A. 1988. Employee Assistance Programmes (EAP's).

Maatskaplike werk Praktyk, 1(88), 23 - 25.

Du Plessis, A.W. 1994. **Issue resolution in the evolvement of occupational social work practice in South Africa.** Ongepubliseerde D. Phil Proefskrif.

Johannesburg: Universiteit van die Witwatersrand.

Du Preez, M.S.E. 1981. **Maatskaplike Groepwerk.** Johannesburg: Keartland

Press.

Engelbrecht, J.F.P. 1981. Die rolle van die gemeenskapswerker. In Hugo, E.A.K.; Schoeman, J.H. & Engelbrecht, J.F.P. **Gemeenskapswerk.** Brooklyn: Die skrywers.

Fact sheet 182. 1989. Employee Assistance Programmes (EAP's).

1989. **IPM Journal**, May: 1 - 4.

Fitzgerald, T.H. 1988. The loss of work: Notes from retirement. **Harvard Business Review**, March- April: 99 - 103.

Fretz, B.R.; Kluge, N.A.; Ossana, S.M.; Jones, S.M. & Merikangas, M.W. 1989.

Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. **Journal of Counseling psychology**, 36(3), 301 - 307.

Gerdes, L.C. 1986. Aanpassing by aftrede. In Steyn, D.W. (Red). **Kreatiewe aftrede**. Pretoria: UNISA.

Glamser, F.D. 1981. The impact of preretirement programs on the retirement experience. **Journal of gerontology**, 36(2), 244 - 250.

Googins, B & Godfrey, J. 1987. **Occupational Social Work**. New Jersey: Prentice-Hall.

Grinnell, R.M. 1981. **Social work research and evaluation**. Itasca: F.E. Peacock Publishers.

Groenewald, G.W.; Meyer, R. & Vermeulen, P.J. 1986. Finansiële Beplanning. In Steyn, D.W. (Red). **Kreatiewe aftrede**. Pretoria: UNISA.

Hendricks, J. & Hendricks, C.D. 1977. **Aging in mass society - myths and realities**. Massachusetts: Winthrop Publishers.

Hoyt, M. 1974. **Creative retirement: Planning the best years yet**. Vermont: Garden Way Publishing.

Huddock, A.W. 1989. Pre-retirement counseling: A view from the other side. **Personnel**, September: 48- 49.

Karp, D.A. 1989. The social construction of retirement among professionals 50-60 years old. **The gerontologist**, 29(6), 750-760.

Landman, W.A. 1988. **Navorsingsmetodologiese grondbegrippe**. Pretoria: Serva uitgewers.

Lombard, A. 1991. Rolle van die gemeenskapswerker. In Lombard, A. in samewerking met Weyers, M.L. & Schoeman, J.H. **Gemeenskapswerk en Gemeenskapontwikkeling: Perspektiewe op mensontwikkeling**. Pretoria: H.A.U.M.

Long, J. & Wimbush, E. 1985. **Continuity and change: leisure around retirement.** London: Sports Council.

Maller, J. 1988. Employee Assistance Programmes - a new approach to workplace productivity? **IPM Journal**, May: 21 - 24.

Markides, K.S. & Cooper, C.L. 1987. (Eds). **Retirement in Industrial societies - Social, psychological, and health factors.** London: John Wiley and sons.

Matthews, A.M. & Brown, K.H. 1987. Retirement as a critical life event: The differential experiences of women and men. **Research on aging**, 9(4), 548 - 571.

Minkler, M. 1989. Gold in gray: Reflections on business discovery of the elderly market. **The gerontologist**, 29(1), 17 - 23.

Mouton, J & Marais, H. 1989. **Metodologie van die geesteswetenskappe: Basiese begrippe.** Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

Neuhaus, R. & Neuhaus, R. 1982. **Successful aging.** New York: John Wiley and sons.

Parker, S. 1982. **Work and retirement.** London: George Allen & Unwin Publishers.

Popenhoe, D. 1983. **Sociology.** 5. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Pretorius, J.C. 1986. Sosiale aspekte. In Steyn, D.W. (Ed). **Kreatiewe affrede.** Pretoria: UNISA.

Prozesky, M.J.P. 1987. **A proposed employee assistance programme for the Department of Posts and Telecommunications: Philosophy and policy.** Pretoria.

Puner, M. 1978. **To the good long life.** Dublin: The Macmillan Press.

Rankin, P. 1984. Het Maatskaplike werk 'n plek in die bedryf? **IPM Manpower Journal**, May: 16 - 21.

Redakteur. 1988. Bedryfsmaatskaplike Werk. **Maatskaplike Werk Praktyk**, 1(88), 1.

SA Institute of Race Relations. 1997. **South African Survey 1996-1997**. Pretoria.

Skyrwer onbekend. 1988. Bedryfsmaatskaplike Dienste vir Swart Werknemers. **Maatskaplike Werk Praktyk**, 1(88), 28 - 29.

Smit, G.J. 1985. **Navorsingsmetodes in die gedragwetenskappe**. 2. Pretoria: HAUM.

Smith, M.L.; Gould, G.M. & Hosang, M. 1988. The outplacement process. In Gould, G.M. & Smith, M.L. (Reds). **Social work in the workplace**. New York: Springer Publishing Company.

Smith, M.L. 1988. Social work in the workplace: An overview. In Gould, G.M. & Smith, M.L. (Reds). **Social work in the workplace**. New York: Springer Publishing Company.

Straussner, S.L.A. 1989. Occupational Social Work Today: An overview. **Employee Assistance Quarterly**, 5(1), 1 - 15.

Strydom, H. 1982. Aftrede - Trauma of vervulling? **Rehabilitasie in SA**, Junie: 23 - 26.

Suid- Afrika (Republiek) 1976. Departement van Volkswelsyn en Pensioene. **Verslag van die Interdepartementele Komitee vir Aftrede**. Pretoria: Staatsdrukker.

Swart, N. 1994. Timeous retirement planning needed for peace of mind. **HRM**, March: 32 - 34.

Terblanche, L.S. 1989. Bedryfsmaatskaplike Werk: 'n Toekomspektief. In van Staden, S.M.; Hugo, E.A.K.; van Rooyen, I.J.J. & van Delft, W.F. (Reds).

Maatskaplike werk - opleiding oor sestig jaar. Hillcrest: Owen Burgess.

Turner, J.S. & Helms, D.B. 1979. **Contemporary adulthood.** Philadelphia: W.B. Saunders Company.

Tweetalige definiërende Woordeboek vir Maatskaplike Werk. 1984. Pretoria: Staatsdrukker.

Van Rensburg, F.A. 1990. The changing role of the elderly in development and the workforce. **Rehabilitasie in SA**, Maart: 127 - 131.

Van Rensburg, J.C. & Joubert, L. 1992. **High Road to retirement.** Cape Town: Don Nelson Publishers.

Watts, P. 1987. Preretirement planning: Making the golden years rosy. **Personnel**, March, 32-39.

Weyers, M.L. 1991. Praktyk modelle en strategieë in gemeenskapswerk. In Lombard, A. in samewerking met Weyers, M.L. & Schoeman, J.H.

Gemeenskapswerk en Gemeenskapsontwikkeling: Perspektiewe op mensontwikkeling. Pretoria: H.A.U.M.

Wilks, C.S.; Rowen, R.B.; Hosang, M. & Knoepler, S. 1988. Human Resource Issues and Aging. In Gould, G.M. & Smith, M.L. (Reds). **Social work in the workplace.** New York: Springer Publishing Company.

Bylaes

Beste respondent

Aangeheg vind u 'n vraelys oor voorbereiding op aftrede. Die doel met hierdie vraelys is om vas te stel watter aktiwiteite en inisiatief u geneem het om uself voor te berei vir 'n gebeurtenis wat in 'n jaar of twee of heelwat verder in die toekoms mag plaasvind.

Hierdie vraelys sal slegs vir Meester graad studies gebruik word en die resultate sal uiters konfidensieel hanteer word.

Wees asseblief so eerlik as moontlik en moenie huiwer om my te kontak as u enige vrae het nie.

Dankie vir u tyd en moeite.

Groete

Mariëtte Myburgh

(012) 311 2153

082 7714 162

1997-09-

- STRENG VERTROULIK -

Ondersoek na die mate waartoe voorbereiding vir affrede plaasvind

Omkring asseblief die syfer/s op u van toepassing en vul die nodige inligting in, waar dit versoek word.

Bv.

Geslag

1 Manlik

2 Vroulik

A. Demografiese Besonderhede

1. Geslag

1 Manlik

2 Vroulik

2. Huwelikstaat

1 Ongetroud

2 Getroud

3 Geskei

4 Wewenaar/Weduwee

5 Ander

(Spesifiseer) _____

3. Ouderdom

- 1 40 – 44
- 2 45 – 49
- 3 50 – 54
- 4 55 – 59
- 5 60 – 64
- 6 65 +

4. Diensjare in Telkom

- 1 Minder as 15
- 2 15 – 20
- 3 21 – 25
- 4 26 – 30
- 5 31 – 35
- 6 36 – 40
- 7 41 – 45
- 8 Meer as 45

5. Postitel

6. Posvlak

B. Aftreebeplanning

7. Op watter oudedom beoog u om af te tree?

8. Is u lid van die fonds? (Merk asb toepaslike)

1 Telkom Aftreefonds

2 Pensioenfonds

9. Is u van mening dat u genoeg inspraak het ten opsigte van die ouderdom waarop u kan aftree?

1 Ja

2 Nee

10. Indien nee, watter inspraak sal u graag wou hê in terme van die aftreebeleid?

11. Dink u beplanning vir aftrede is nodig?

1 Ja

2 Nee

12. Indien ja, watter aspekte meen u behoort aandag te geniet in die beplanning vir affrede? (Merk almal van toepassing)

- 1 Finansiële beplanning
 - 2 Testamente en Boedelbeplanning
 - 3 Vryetydbesteding
 - 4 Beplanning ten opsigte van gesondheid
 - 5 Aanpassing itv verhoudinge
 - 6 Ander (Spesifiseer) _____
-

13. Wat meen u behoort uself te doen in terme van voorbereiding? (Merk almal van toepassing).

- 1 Finansiële beplanning
 - 2 Testamente en Boedelbeplanning
 - 3 Vryetydbesteding
 - 4 Beplanning ten opsigte van gesondheid
 - 5 Aanpassing itv verhoudinge
 - 6 Ander (Spesifiseer) _____
-

14. Waarmee meen u kan Telkom u bystaan in u affreebeplanning? (Prioriteits volgorde asb., waarvan 1 die belangrikste en 6 die minste belangrik)

- 1 Finansiële beplanning
 - 2 Testamente en Boedelbeplanning
 - 3 Vryetydbesteding
 - 4 Beplanning ten opsigte van gesondheid
 - 5 Aanpassing itv verhoudinge
 - 6 Ander (Spesifiseer) _____
-

15. Het u al enige van die volgende aksies onderneem?

	JA	NEE
'n Spesiale kursus of lesings oor voorbereiding vir affrede bygewoon?	1	2
Nagelees oor wat u na u affrede te wagte kan wees?	1	2
Ander doelgerigte stappe gedoen om u op die hoogte van die onderwerp te stel?	1	2
Nagelees oor hoe u teenoor affrede ingestel moet wees?	1	2

16. Dink u dat deelname aan 'n program wat mense help om voor te berei vir hul affrede, u in staat sal stel om u affreetydperk op 'n positiewe manier te benader ten einde 'n sukses daarvan te maak?

- 1 Ja, ek dink beslis so
- 2 Ja, ek sal moontlik voordeel daaruit put
- 3 Ek dink nie dit sal 'n verskil maak nie

17. Indien u ten gunste is van 'n program ter voorbereiding vir aftrede, in watter stadium van 'n mens se dienstydperk moet dit, na u mening aangebied word? (Merk al die moontlikhede wat na u mening van toepassing is).

- 1 Ek is nie oortuig van die noodsaaklikheid van so 'n program nie
- 2 Voor vyftigerjare
- 3 Tussen 50 - 55 jaar
- 4 Na 55 jaar tot aftrede
- 5 Ander (Spesifiseer) _____

18. Watter onderwerpe moet na u mening deel van so 'n Voorbereiding vir Aftrede-program wees? (Merk almal van toepassing).

- 1 Testamente en boedelbeplanning
- 2 Finansiële beplanning
- 3 Gesondheid
- 4 Behuising
- 5 Vryetydbesteding
- 6 Verhouding met maat (eggenoot/e)
- 7 Aanpassing by aftrede
- 8 Beveiliging
- 9 Geloof
- 10 Ander (Spesifiseer) _____

C. Behuising

19. Het u al enige planne gemaak t.o.v. waar u na u aftrede gaan woon?

- 1 Ja
- 2 Nee

20. Waar beoog u om na u aftrede te woon?

- 1 U huidige woning (spesifiseer watter tipe woning)

- 2 'n Woonstel in 'n woonstelblok
- 3 'n Woonstel wat deel uitmaak van 'n woning op 'n gewone erf
- 4 'n Behuisingskema vir bejaardes
- 5 'n Aftree-oord
- 6 'n Aftree dorpie
- 7 'n Huis op die platteland
- 8 Ouetehuis
- 9 'n Hotel
- 10 'n Losieshuis
- 11 By kinders
- 12 Ander (Spesifiseer) _____

21. Het u al beplan, waar u sal gaan woon ingeval u liggaamskragte afneem en u hulp of versorging nodig het?

- 1 Ja
- 2 Nee

22. Indien ja, dui asseblief kortliks aan of u meer inligting sou wou bekom oor sulke hulp of versorging (spesifiseer).

D. Gesondheid

23. Dink u inligting oor 'n mens se gesondheid op jou oudag is maklik genoeg verkrygbaar?

- 1 Ja, beslis
- 2 Sulke inligting kan slegs met moeite bekom word
- 3 Nee, ek is nie bewus van spesifieke inligting oor die saak nie

24. Dink u dat liggaamlike verandering moontlik 'n mens se aanpassing by affrede kan beïnvloed?

- 1 Ja, beslis
- 2 Moontlik, maar nie betekenisvol nie
- 3 Nee, glad nie

25. Dra u kennis van die nodige dienste wat u kan benut vir u fisiese versorging?

- 1 Ja
- 2 Nee, ek is nie bewus van sodanige dienste nie

26. Indien ja, noem asb al die versorgingsdienste waarvan u bewus is. (puntsgewys asb).

E. Finansies

27. Hoe takseer u, u finansiële posisie na affrede?

- 1 My finansiële posisie sal goed wees
- 2 My finansiële posisie is nou al swakkerig, maar ek sal tog selfonderhoudend wees
- 3 My finansiële posisie sal swak wees

28. Het u enige doelbewuste stappe gedoen om u verwagte pensioenvoordele aan te vul d.m.v. bv. beleggings en assuransies?

- 1 Ja
- 2 Nee

29. Indien ja, spesifiseer asseblief die stappe wat u geneem het. (Merk almal van toepassing)

- 1 Annuïteit(e)
- 2 Vaste beleggings
- 3 Uitkeerpolis
- 4 Lewenspolis
- 5 Effektetrust
- 6 Aandele
- 7 Eiendom
- 8 Spaarrekening
- 9 Ander (Spesifiseer) _____

30. Is u van mening dat u, u beskikbare geld voordeliger sou belê het, indien u voorligting ontvang het?
- 1 Ek het nie fondse beskikbaar gehad om te belê nie
 - 2 Ja, met sulke voorligting sal ek sekerlik party van my foute vermy het
 - 3 Ja, ek sou waarskynlik voordeel daaruit getrek het
 - 4 Ek dink nie dit sou enigsins 'n verskil gemaak het nie

F. Stokperdjies en belangstellings

31. Het u enige stokperdjies wat van u tyd in beslag neem?
- 1 Ja
 - 2 Nee
32. Hoeveel tyd spandeer u tans per week aan stokperdjies?
- 1 Meer as 10 ure
 - 2 Minder as 10 ure, maar meer as 5
 - 3 Minder as 5 ure, maar meer as 2
 - 4 Minder as 2 ure
 - 5 Geen tyd
33. Wat is die aard van u belangrikste stokperdjies? (Noem asb).
-
-
-
-

34. Kan u voortgaan met u stokperdjies na aftrede?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Moontlik

35. Dink u dat u aftrede meer vrye tyd vir u gaan meebring?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Moontlik

36. Dink u dat dit belangrik is om konstruktief 'n mens se tyd te spandeer na aftrede?

- 1 Ja, beslis
- 2 Ja, miskien
- 3 Nee, dit maak geen verskil aan jou aftrede nie

G. Regsbeplanning

37. Besit u 'n geldige testament?

- 1 Ja
- 2 Nee

38. Dra u kennis van die wetgewing oor boedelbelasting?

- 1 Ja
- 2 Nee

39. Is daar enige spesifieke inligting wat u graag sou wou bekom oor testamente en boedelbeplanning? (Noem asseblief)

H. Aanpassing na affrede

40. Ondervind u enige spanning/bekommernis by die gedagte aan affrede?

- 1 Ja, beslis
- 2 Nee
- 3 Nie juis nie

41. Indien ja, noem asseblief die redes vir u spanning/bekommernis.

42. Verwag u enige probleme om na affrede by die nuwe lewensomstandighede aan te pas?

- 1 Nee, glad nie
- 2 Ja, in sekere opsigte wel
- 3 Ja, beslis

43. Indien ja, ten opsigte van watter aspekte meen u sal u moontlik probleme ondervind na aftrede? (Merk almal van toepassing)

- 1 Finansies
- 2 Gesondheid
- 3 Behuising
- 4 Vryetydsbesteding
- 5 Verhouding met maat (eggenoot/e)
- 6 Gemis aan werk
- 7 Houding van ander jeens afgetredene
- 8 Behoefte bevrediging bv. behoefte aan erkenning
- 9 Ander (Spesifiseer) _____

I. Sekuriteit en veiligheid

44. Is u bekommerd oor u veiligheid en sekuriteit na aftrede?

- 1 Ja
- 2 Nee

-
45. Watter maatreëls het u aangewend om uself te beveilig, en beoog u om aan te wend? (Merk almal van toepassing)

	Huidig	Na aftrede
Verhuis na 'n veiliger omgewing	1	1
Huis beveilig met alarm ens.	2	2
Ingeskakel by 'n sekuriteits maatskappy.	3	3
Deel van buurtwagstelsel	4	4
Deel van gemeenskapsforum	5	5
Ander (noem)	6	6

Baie dankie vir u samewerking.

Dear respondent

Attached please find a questionnaire on preparation for retirement. The aim of the questionnaire is to determine the activities and initiatives you have taken to prepare yourself for this event that might only take place in a year or two or much later in the future.

The questionnaire will be used for Master degree studies only, and the results will be treated with the strictest of confidence.

Please be as honest as possible and do not hesitate to contact me, if you have any questions.

Thank you for your time and effort.

Regards

Mariëtte Myburgh

(012) 311 2153

082 7714 162

1997-09-

- STRICTLY CONFIDENTIAL -

Investigation into the extent to which preparation for retirement takes place

Please circle the option that is applicable to you, and where necessary fill in the necessary information as requested.

E.g.

Sex

1 Male

2 Female

A. Demographical particulars

1. Sex

1 Male

2 Female

2. Marital Status

1 Unmarried

2 Married

3 Divorced

4 Widow/Widower

5 Other (Specify) _____

3. Age

- 1 40 – 44
- 2 45 – 49
- 3 50 – 54
- 4 55 – 59
- 5 60 – 64
- 6 65 +

4. Years of service in Telkom

- 1 Less than 15
- 2 15 – 20
- 3 21 – 25
- 4 26 – 30
- 5 31 – 35
- 6 36 – 40
- 7 41 – 45
- 8 More than 45

5. Job title

6. Job level

B. Retirement planning

7. At which age are you planning to retire?

8. Are you a member of? (Please mark the applicable fund)

- 1 Telkom Retirement Fund
- 2 Pension Fund

9. Are you of the opinion that you have enough say in the determination of your envisaged retiring age?

1 Yes

2 No

10. If no, what say would you like to have in terms of the retirement policy?

11. Do you think retirement planning is necessary?

1 Yes

2 No

12. If yes what aspects do you think should receive attention in planning for retirement? (Please mark all the applicable aspects)

1 Financial Planning

2 Will and Estate planning

3 Leisure utilisation

4 Planning with regard to health

5 Adjustment with regard to relationships

6 Other (Specify) _____

13. What do you think can you do in terms of preparation for retirement? (Mark all the applicable aspects)

1 Financial Planning

2 Will and Estate planning

3 Leisure utilisation

4 Planning with regard to health

5 Adjustment with regard to relationships

6 Other (Specify) _____

14. What should Telkom assist you with in terms of retirement planning (Priority order please, of which 1 is the most important and 6 the least important)

- 1 Financial Planning
- 2 Will and Estate planning
- 3 Leisure utilisation
- 4 Planning with regard to health
- 5 Adjustment with regard to relationships
- 6 Other (Specify) _____

15. Have you done any of the following?

	Yes	No
Attended a special course/lecture on preparation for retirement?	1	2
Read a book/article about what you can expect in retirement?	1	2
Other focused steps in order to familiarise yourself with the subject?	1	2
Read a book/article about how your attitude should be towards retirement?	1	2

16. Do you think that participation in a "preparation for retirement programme" can assist you to approach your retirement in a more positive manner, in order to make a success of it?

- 1 Yes, definitely
- 2 Yes, I might get some advantages from it
- 3 I don't think it will make a difference

17. If you are in favour of a preparation for retirement programme, at what stage of your service period do you think should it be presented? (Please mark all the applicable possibilities)

- 1 I am not convinced of the value of such a program
- 2 Before fifty years
- 3 Between 50 – 55 years
- 4 After 55 years till retirement
- 5 Other (Specify) _____

18. Which topics do you think should form part of a preparation for retirement programme? (Mark all the applicable)

- 1 Will/Estate planning
- 2 Financial planning
- 3 Health
- 4 Housing
- 5 Leisure utilisation
- 6 Relationship with spouse/partner
- 7 Adjustment to retirement
- 8 Safety
- 9 Religion
- 10 Other (Specify) _____

C. Housing

19. Have you made any plans with regard to where you are going to live after retirement?

- 1 Yes
- 2 No

20. Where do you intent living after retirement?

1 My current house (specify what type)

2 A flat in a block of flats

3 A granny flat

4 A housing scheme for the aged

5 A retirement-village

6 A retirement institute

7 A house in a rural area

8 Old aged home

9 A hotel

10 A boarding house

11 With my children

12 Other (Specify) _____

21. Have you made any plans in terms of where you will live if your physical condition declines, to the extent that you will need assistance and care?

1 Yes

2 No

22. If yes, please indicate shortly whether you would like more information about such assistance and care (Specify)

D. Health

23. Do you think information about your health in old age is readily available?
- 1 Yes, definitely
 - 2 Such information can only be obtained with effort
 - 3 No, I am not aware of specific information about the topic
24. Do you think that changes in your physical well-being may affect your adjustment to retirement?
- 1 Yes, definitely
 - 2 Possibly, but not significantly
 - 3 No, not at all
25. Do you know about the necessary services that you can utilise for your physical care?
- 1 Yes
 - 2 No, I am not aware of such services
26. If yes, please name all the "care" services that you are aware of.
-
-
-

E. Finances

27. How do you judge your financial position after retirement?
- 1 My financial position will be sound
 - 2 My financial position is weak at this point in time, but I will be self sufficient
 - 3 My financial position will be bad

-
28. Have you taken any definite steps to supplement your expected retirement benefits e.g. investments or insurance?
- 1 Yes
 - 2 No
29. If yes, please specify the steps that you have taken. (Mark all the applicable steps)
- 1 Annuity(ies)
 - 2 Fixed investments
 - 3 Endowment policy
 - 4 Life cover/policy
 - 5 Unit trusts
 - 6 Shares
 - 7 Property
 - 8 Savings account
 - 9 Other (Specify) _____
-
30. Are you of the opinion that you would have invested your money more favourably, if you had received guidance?
- 1 I do not have funds available to invest
 - 2 Yes, with such guidance, I would certainly have avoided some of my mistakes
 - 3 Yes, I would have benefited
 - 4 I don't think it would have made a difference

F. Leisure activities and interests (hobbies)

31. Do you have any hobbies that you partake in, currently in order to utilise your spare time?
- 1 Yes
 - 2 No

-
32. How many hours per week do you spend on hobbies?
- 1 Less than 10 hours
 - 2 Less than 10 hours but more than 5
 - 3 Less than 5 hours but more than 2
 - 4 Less than 2 hours
 - 5 No time
33. What is the nature of your most important hobbies? (Please name them)
- _____
- _____
- _____
34. Can you continue with your hobbies after retirement?
- 1 Yes
 - 2 No
 - 3 Probably
35. Do you think that retirement will result in more spare time available?
- 1 Yes
 - 2 No
 - 3 To some extent
36. Do you think it is, important to utilise your time constructively after retirement?
- 1 Yes, definitely
 - 2 Yes, maybe
 - 3 No, it won't make any difference to your retirement

G. Legal planning

37. Do you have a valid will.

1 Yes

2 No

38. Do you have knowledge about estate tax?

1 Yes

2 No

39. Is there any specific information that you would like to hear about wills and estate planning. (Please specify, if "yes")

H. Adjustment after retirement

40. Do you experience any stress or worries if you think about your retirement.

1 Yes, definitely

2 No

3 Not quite

41. If yes, please name the reasons for your stress and worries.

42. Do you expect any problems to adjust to your new life circumstances after retirement?

1 No, not at all

2 Yes, in certain areas

3 Yes, definitely

43. If yes, with what aspects do you think you will or may experience problems with after retirement? (Mark all the applicable)

- 1 Finances
- 2 Health
- 3 Housing
- 4 Leisure time/utilisation
- 5 Relationship with spouse/partner
- 6 Loss of work and full time occupation
- 7 Attitude of others towards a retiree
- 8 Fulfilling your needs eg. need for recognition
- 9 Others (Specify) _____

I. Safety and security

44. Are you concerned about your safety and security after retirement?

- 1 Yes
- 2 No

45. What arrangements have you made to secure yourself, and what do you intend doing after retirement? (mark all the applicable)

	Currently	After Retirement
Moving to a safer environment	1	1
Securing the house with an alarm etc.	2	2
Joining a security company	3	3
Becoming part of the neighbourhood watch	4	4
Participation in a community forum	5	5
Other (specify)	6	6

Thank you for your co-operation