



ΠΠ4 – Εργαλειοθήκη για την προώθηση της σταδιοδρομίας στην τρίτη ηλικία

Μεθοδολογία και εργαλεία για την υλοποίηση
εργαστηρίων στον χώρο εργασίας

Εταίροι του έργου Silver

- AFEJI
- APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL
- ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION
- CENTER ZA IZOBRAZEVANJE IN KULTURO TREBNJE JAVNI ZAVOD
- EN3KARRIERE
- ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ, ΚΜΟΠ
- MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Η κοινοπραξία αποτελείται από οργανισμούς με μακροχρόνια πείρα στην κατάρτιση ενηλίκων και επιχειρήσεις από πολλούς διαφορετικούς παραγωγικούς τομείς. Όλοι οι εταίροι διαθέτουν πείρα από τη συνεργασία με διαφορετικές ομάδες-στόχους που σχετίζονται με το έργο, και συνεπώς θα καλύψουν τις ανάγκες τόσο των ατόμων όσο και των θεσμικών ομάδων-στόχων, όπως τα ιδρύματα και οι σύλλογοι επαγγελματικής κατάρτισης.

Συντάκτριες

Maria Gonçalves, Joana Portugal

Συνεισφέρουσες

Elena Balan (EaSI), Daria Bădescu (EaSI), Μαρίνα Νάτσια (ΚΜΟΠ), Anabelle Delahayes (Afeji), Samantha Wicke (Afeji), Pierre Pinon (Afeji), Océane El sibai (Afeji), Patricija Pavlič (CIK), Tanja Žibert (CIK), Joe Hemington (MEH), Nicole Belle (MEH), Poul-Erik (en3karriere), Kristoffer Kempe (en3karriere)

Ευχαριστίες

Ευχαριστούμε όλους τους οργανισμούς-εταίρους για την προσπάθεια που κατέβαλαν στο πλαίσιο της εργασίας και της διάδοσης του έργου SILVER. Ένα ιδιαίτερο ευχαριστώ σε όλους/ες τους/τις ερωτηθέντες/είσες που δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην ερευνητική διαδικασία του παρόντος έργου και διέθεσαν τον πολύτιμο χρόνο τους. Μας παρείχατε ενδιαφέροντα στοιχεία και γνώσεις που θα μας βοηθήσουν να συνεχίσουμε να προωθούμε



την κοινωνική ένταξη των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων. Τέλος, ευχαριστούμε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Πρόγραμμα Erasmus+) για τη χρηματοδότηση του έργου.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εταίροι του έργου Silver	1
Συντάκτριες	1
Συνεισφέρουσες.....	1
Εισαγωγή.....	4
Πρόγραμμα παρέμβασης	6
<i>Γνωσιακή Συμπεριφορική Θεραπεία (CBT)</i>	6
<i>Πρόγραμμα Vital Aging</i>	6
Οδηγίες υλοποίησης	9
<i>Στόχοι και αποτελέσματα</i>	9
<i>Μεθοδολογία</i>	9
<i>Διαστάσεις</i>	9
<i>Ομάδα-στόχος και δομή των εργαστηρίων</i>	10
<i>Θέματα προς εξέταση</i>	12
Πίνακας ευρετηρίου εργαλείων.....	13
Εργαλεία.....	19
1. Εργασιακή ικανότητα	19
2. Κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας	19
3. Κληρονομιά και διαδοχή	19
4. Κοινωνικές πιέσεις.....	19
5. Κοινωνικό περιβάλλον	19
6. Αυτο-αποτελεσματικότητα.....	19
7. Χαρακτήρας φιλοδοξιών	19
8. Στενή σχέση με την εργασία	19
9. Επίλυση προβλημάτων	19
10. Οικονομική ασφάλεια/ισορροπία.....	19
11. Οικονομικός γραμματισμός	19
12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;	19
13. Επαγγελματική εξέλιξη	19
14. Απόδοση.....	19
Ανατροφοδότηση από τις πιλοτικές δοκιμές	54
Συμβουλές για την Εκπαίδευση	55
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	56

Εισαγωγή

Το SILVER είναι μια πρωτοβουλία στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ που έχει σχεδιαστεί με στόχο να δημιουργήσει μια συντονισμένη απάντηση για την προώθηση της σταδιοδρομίας στην τρίτη ηλικία, η οποία ανταποκρίνεται σε μια διττή φιλοδοξία: α) οι διευθυντές/ριες, οι υπεύθυνοι/ες ανθρώπινου δυναμικού και λοιποί/ές ενδιαφερόμενοι/ες επαγγελματίες ενημερώνονται σχετικά με στρατηγικές και εργαλεία μάθησης με δομημένο τρόπο για να συμβάλουν στην επέκταση της σταδιοδρομίας ή στην προετοιμασία της συνταξιοδότησης, ενισχύοντας την ετοιμότητά τους να στηρίξουν τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας· β) οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας ενημερώνονται για τις προκλήσεις της γήρανσης και ενδυναμώνονται για την ενεργό γήρανση στον χώρο εργασίας, είτε για να συνεχίσουν να εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα είτε για να μεταβούν ομαλά στη συνταξιοδότηση. Έτσι, το έργο επιδιώκει να ευαισθητοποιήσει τους/τις εργαζόμενους/νες μεγαλύτερης ηλικίας σχετικά με τη δυνατότητα ενεργού συνταξιοδότησης και να εμπλουτίσει τις πρακτικές των διευθυντών/ριών ή των ειδικών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού ώστε να συμπεριλαμβάνουν περισσότερο τους/τις εν λόγω εργαζόμενους/ες στον τομέα της εργασίας.

Το έργο SILVER συντονίζεται από το Merseyside Expanding Horizons (Ηνωμένο Βασίλειο - HB) και υλοποιείται σε συνεργασία με άλλους έξι (6) φορείς από τη Δανία (en3karrier), τη Γαλλία (Afeji), την Ελλάδα (ΚΜΟΠ – Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας), την Πορτογαλία (Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL), τη Ρουμανία (Asociatia European Association for Social Innovation) και τη Σλοβενία (CIK – Center Za Izobraževanje in Kulturo Trebnje). Αποστολή του εταιρικού σχήματος είναι η δημιουργία εργαλείων και μαθησιακών πόρων για χώρους εργασίας φιλικούς προς την ηλικία σε όλους τους τομείς.

Οι ομάδες στις οποίες απευθύνεται το έργο είναι οι ακόλουθες:

- Διευθυντές/ριες, υπεύθυνοι/ες ανθρώπινου δυναμικού και λοιποί/ές ενδιαφερόμενοι/ες επαγγελματίες προκειμένου να συμβάλουν στην επέκταση της σταδιοδρομίας ή στην προετοιμασία της συνταξιοδότησης μέσω της αύξησης της ευαισθητοποίησης και της ανάπτυξης στρατηγικών και εργαλείων μάθησης με δομημένο τρόπο. Η συγκεκριμένη δράση επιδιώκει να ενισχύσει την ετοιμότητά τους να στηρίξουν τους/τις μεγαλύτερους/ες σε ηλικία εργαζόμενους/ες στην προσπάθειά τους για μια ενεργό συνταξιοδότηση ή να διευκολύνουν τη μετάβαση στη συνταξιοδότηση προετοιμάζοντάς τους για την περίοδο αυτή.
- Εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν σχετικά με τις προκλήσεις της γήρανσης και να ενδυναμωθούν σχετικά με την ενεργό γήρανση στον χώρο εργασίας είτε για να συνεχίσουν να εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα είτε για να πραγματοποιήσουν μια ομαλή μετάβαση στη συνταξιοδότηση.

Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του έργου SILVER, θα παραχθούν τέσσερα (4) κύρια αποτελέσματα που αναμένεται να αυξήσουν την ένταξη των ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας στο εργασιακό περιβάλλον και να διασφαλίσουν μια εύκολη μετάβαση στη συνταξιοδότηση:

1. Συλλογή εμπνευσμένων πρακτικών – όλοι οι εταίροι θα οργανώσουν συνεδρίες συζήτησης με εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας και διευθυντές/ριες ή υπεύθυνους/ες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού με στόχο τη συλλογή υφιστάμενων πρακτικών σχετικά με την ενεργό συνταξιοδότηση ή την εύκολη μετάβαση στη συνταξιοδότηση.
2. Δημιουργία ενός διαδικτυακού εργαλείου αυτοαξιολόγησης για την ενεργό γήρανση στον χώρο εργασίας – ένα εργαλείο χρήσιμο και για τις δύο ομάδες-στόχους με στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις πρακτικές για μια ενεργό συνταξιοδότηση ή μια ήπια μετάβαση στη συνταξιοδότηση.
3. Σχεδιασμός και πιλοτική δοκιμή του εκπαιδευτικού προγράμματος «Γήρανση, εργασία και ζωή» για διευθυντές/ριες και εργαζόμενους/ες σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού – μια μεθοδολογική προσέγγιση που εφαρμόζουν οι εταίροι για την ενεργό συνταξιοδότηση ή την ομαλή μετάβαση στη συνταξιοδότηση.
4. Παραγωγή μιας εργαλειοθήκης για την προώθηση της σταδιοδρομίας στην τρίτη ηλικία – απευθύνεται σε διευθυντές/ριες, τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, εκπαιδευτές/ριες και περιλαμβάνει οπτικό υλικό με πρακτικές, ασκήσεις, διαδραστικούς πόρους με στόχο την προώθηση της σταδιοδρομίας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων.

Το έγγραφο που ακολουθεί είναι μια Εργαλειοθήκη που φιλοδοξεί να παράσχει σε επαγγελματίες Ανθρώπινου Δυναμικού και σε εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας ένα θεωρητικό πλαίσιο για το πρόγραμμα παρέμβασης ώστε να εφαρμόσουν την εργαλειοθήκη που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Πνευματικού Προϊόντος 4 (ΠΠ4). Έτσι, το πρόγραμμα που προτείνεται στις παρούσες κατευθυντήριες οδηγίες στοχεύει να βοηθήσει τα ενδιαφερόμενα άτομα να υλοποιήσουν σχετικές συνεδρίες και να τα διδάξει πώς να χρησιμοποιούν τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν για την υποστήριξη των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στους οργανισμούς. Οι παρούσες κατευθυντήριες οδηγίες αποτελούν ένα ευέλικτο εργαλείο που μπορεί να προσαρμοστεί ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες και συνθήκες τους.

Η εργαλειοθήκη οργανώνεται σε διάφορα μέρη, τα οποία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, μια περιγραφή των προγραμμάτων παρέμβασης που αποτέλεσαν τη βάση για τη δημιουργία της πιλοτικής εργαλειοθήκης, μια πρόταση για τη δομή των συνεδριών και τα εργαλεία που δημιούργησαν οι εταίροι. Σε αυτή την ενότητα, μπορείτε να διαβάσετε την περιγραφή της εφαρμογής κάθε εργαλείου, ποιοι είναι οι στόχοι του, τις ικανότητες που πρέπει να εξασκηθούν με αυτό, καθώς και τη μάθηση που πρέπει να επιτευχθεί και τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό που απαιτείται. Μπορείτε να βρείτε και να κατεβάσετε τα πρότυπα για κάθε εργαλείο στον ιστότοπο (website) της πρωτοβουλίας (<https://www.silver-euproject.org/io4.html>). Περιλαμβάνει επίσης ανατροφοδότηση και συμβουλές από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στις πιλοτικές συνεδρίες της εργαλειοθήκης.



Πρόγραμμα παρέμβασης

Ένα πρόγραμμα παρέμβασης μπορεί να οριστεί ως μια οργανωμένη προσπάθεια παρέμβασης σε μια συνεχιζόμενη κοινωνική διαδικασία με σκοπό την επίλυση ενός προβλήματος ή την παροχή μιας υπηρεσίας (Jackson, 2001). Για να σχεδιάσουμε το παρόν πρόγραμμα παρέμβασης που απευθύνεται σε εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας με σκοπό να τους/τις βοηθήσουμε στην εργασιακή τους μετάβαση, αξιοποιήσαμε τη Γνωσιακή/Γνωστική Συμπεριφορική Θεραπεία (CBT) και το πρόγραμμα Vital Aging (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016), τα οποία περιγράφονται παρακάτω (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Γνωσιακή Συμπεριφορική Θεραπεία (CBT)

Η Γνωσιακή Συμπεριφορική Θεραπεία (Cognitive Behavioural Therapy - CBT) χαρακτηρίζεται από τη διερεύνηση των δεσμών μεταξύ σκέψεων, συναισθημάτων και συμπεριφοράς. Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στην ανακούφιση από το άγχος βοηθώντας τους ανθρώπους να αναπτύξουν πιο προσαρμοστικές γνώσεις και συμπεριφορές, με βάση την υπόθεση ότι τα συναισθήματα και οι συμπεριφορές των ανθρώπων επηρεάζονται από τις αντιλήψεις τους για τα γεγονότα. Το σκεπτικό είναι ότι το πώς αισθάνονται οι άνθρωποι καθορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύουν/αντιλαμβάνονται τις καταστάσεις και όχι από τις ίδιες τις καταστάσεις (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013).

Η CBT στοχεύει να βοηθήσει στην κατανόηση των υφιστάμενων τρόπων σκέψης και συμπεριφοράς και να εφοδιάσει τους ανθρώπους με τα κατάλληλα εργαλεία για να αλλάξουν τα δυσπροσαρμοστικά γνωστικά και συμπεριφορικά μοτίβα τους. Τα θεμελιώδη στοιχεία της CBT μπορούν να ομαδοποιηθούν σε εκείνα που συμβάλλουν στην καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος συνεργατικού εμπειρισμού και σε εκείνα που υποστηρίζουν τη δομημένη, προσανατολισμένη στο πρόβλημα θεραπεία. Πρωταρχικός στόχος είναι ο αποτελεσματικός προσδιορισμός των προβλημάτων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης αυτών των προβλημάτων. Επιπλέον, η προσέγγιση αυτή βασίζεται και στα μη ειδικά στοιχεία της θεραπευτικής σχέσης, όπως το συναισθηματικό δέσιμο, η γνησιότητα, η κατανόηση και η ενσυναίσθηση (Beck, 2011· Fenn & Byrne, 2013).

Η εν λόγω προσέγγιση είναι προσανατολισμένη στο πρόβλημα εστιάζοντας στο παρόν (δηλαδή στα προβλήματα και τις δυσκολίες του παρόντος). Αντί να επικεντρώνεται στις αιτίες της δυσφορίας ή των συμπτωμάτων στο παρελθόν, αναζητά τρόπους βελτίωσης της τρέχουσας ψυχικής κατάστασης του/της ασθενούς. Ακόμη, η CBT περιλαμβάνει αμοιβαία συμφωνημένο καθορισμό στόχων που θα πρέπει να ακολουθούν τη δομή "SMART" (δηλ. να είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, εφικτοί, ρεαλιστικοί και χρονικά περιορισμένοι) (Fenn & Byrne, 2013).

Πρόγραμμα Vital Aging

Το πρόγραμμα Vital Aging είναι ένα ατομικό πρόγραμμα προώθησης της ενεργού γήρανσης που εκλαμβάνει την ενεργό γήρανση ως μια δια βίου διαδικασία προσαρμογής σε τέσσερις

(4) τομείς: 1) υγεία και ανεξαρτησία, 2) σωματική και γνωστική λειτουργία, 3) θετική επίδραση και έλεγχος και 4) θετική εμπλοκή (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Το Vital Aging αναπτύχθηκε αρχικά ως κύκλος δια ζώσης μαθημάτων στο Αυτόνομο Πανεπιστήμιο της Μαδρίτης, με στόχο την προώθηση της ενεργού γήρανσης μέσω της διδασκαλίας βασικών γνώσεων σχετικά με τη γήρανση, της προώθησης ενός υγιεινού τρόπου ζωής με βάση τη συμπεριφορά (π.χ. σωματική άσκηση, διατροφή), της εκμάθησης στρατηγικών για τη βελτιστοποίηση της γνωστικής λειτουργίας και την αντιστάθμιση πιθανών γνωστικών εκπτώσεων, της βελτιστοποίησης της θετικής επίδρασης, του συναισθήματος και του ελέγχου, καθώς και της προώθησης των κοινωνικών σχέσεων και της κοινωνικής εμπλοκής εφ' όρου ζωής με τη χρήση νέων τεχνολογιών (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Επί του παρόντος, το πρόγραμμα κυκλοφορεί σε τέσσερις (4) διαφορετικές εκδόσεις:

1. Vital Aging face-to-face - οι συμμετέχοντες/ουσες παρακολουθούν δια ζώσης ομαδικές συνεδρίες διάρκειας 2-3 ωρών, οι οποίες πραγματοποιούνται δύο φορές την εβδομάδα για δέκα (10) εβδομάδες και διεξάγονται από έναν/μία έμπειρο/η εκπαιδευτή/ρια.
2. Vital Aging-M - έκδοση πολυμέσων του προγράμματος, όπου οι συμμετέχοντες/ουσες λαμβάνουν μέρος σε ομαδικές συνεδρίες για την παρακολούθηση βιντεοσκοπημένων μαθημάτων.
3. Vital Aging-e-Learning - διαδικτυακή έκδοση προσαρμοσμένη σε διαπολιτισμικό επίπεδο· οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν στη διάθεσή τους μαθησιακούς πόρους όπως αυτοαξιολόγηση, ανάγνωση, δραστηριότητες, φόρουμ και σεμινάρια.
4. Vital Aging-OCW (OpenCourseWare) - ανοικτά μαθήματα που διατίθεται δωρεάν παγκοσμίως (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Σύμφωνα με αρκετές ευρωπαϊκές μελέτες, το πρόγραμμα Vital Aging είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο που προωθεί την ενεργό γήρανση μέσω των διαφόρων εκδόσεων, μορφών και πληθυσμών-στόχων που περιλαμβάνει. Άλλες μελέτες έχουν δείξει ότι αυτού του είδους το πρόγραμμα συνιστά μια αποτελεσματική διαπολιτισμική παρέμβαση για την προώθηση της ενεργού γήρανσης (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Η κοινοπραξία, βασισμένη στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, επιδίωξε να αναπτύξει ένα πρόγραμμα που θα μπορούσε να εφαρμοστεί στο εσωτερικό των οργανισμών για να βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να σχεδιάσουν και να προετοιμαστούν για μια πιθανή νέα φάση της ζωής τους, ανεξαρτήτως της έκτασης (π.χ. συνταξιοδότηση, συνέχιση της εργασίας με άλλους τρόπους, αλλαγή σταδιοδρομίας κ.λπ.). Για τον λόγο αυτό, προτείνουμε ένα πρόγραμμα παρέμβασης που επιχειρεί να ορίσει αποτελεσματικά το «πρόβλημα» και να εργαστεί πάνω σε δεξιότητες για τη διαχείρισή του, τον καλύτερο προγραμματισμό και την προετοιμασία (με βάση τη Γνωσιακή Συμπεριφορική Θεραπεία - CBT). Παράλληλα, έχοντας ως στόχο την ενεργό γήρανση, η προτεινόμενη εργαλειοθήκη καλύπτει διάφορους τομείς επιδιώκοντας με ολιστικό τρόπο να συμβάλει



στην/στον ανάπτυξη/σχεδιασμό διαφόρων τομέων της ζωής ενός ατόμου (σύμφωνα με το πρόγραμμα Vital Aging).

Οδηγίες υλοποίησης

Στόχοι και αποτελέσματα

Η κοινοπραξία, στηριγμένη στη στέρεη γνώση της επιστημονικής βιβλιογραφίας που ασχολείται με βασικά ζητήματα σχετικά με την εργασιακή μετάβαση των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας, σχεδίασε μια πρόταση για ένα πρόγραμμα παρέμβασης σύμφωνα με μια μεθοδολογία που δοκιμάστηκε από τους εταίρους του έργου. **ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ πραγματοποίησαν πιλοτική δοκιμή της εργαλειοθήκης** σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες και **εκπόνησαν εθνική έκθεση** σύμφωνα με το πρότυπο που παρασχέθηκε. Η εργαλειοθήκη δοκιμάστηκε πιλοτικά στον χώρο εργασίας σε έναν (ή περισσότερους) επιλεγμένους οργανισμούς ανά χώρα που συμμετείχε στο Πνευματικό Προϊόν 3 (ΠΠ3) και απευθύνθηκε σε πέντε (5) εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας (ανά χώρα), με αποτέλεσμα να επιτευχθεί η συμμετοχή συνολικά σαράντα ένα (41) τέτοιων εργαζόμενων. Κάθε εταίρος συνέλεξε ανατροφοδότηση για τη βελτίωση της εργαλειοθήκης και των εργαλείων στην πράξη, γεγονός που μας επέτρεψε να κατανοήσουμε την εγκυρότητα, την εφαρμοσιμότητα και τη χρησιμότητά τους.

Μεθοδολογία

Διαστάσεις

Για τη δημιουργία αυτής της εργαλειοθήκης, η κοινοπραξία διεξήγαγε βιβλιογραφική ανασκόπηση για να κατανοήσει τις κύριες διαστάσεις, τους παράγοντες και τους τομείς που μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων σχετικά με το θέμα που επεξεργάστηκε - την ενεργό γήρανση στον χώρο εργασίας, τη σταδιοδρομία ή/και τη συνταξιοδότηση. Κατά τη διάρκεια της έρευνας, εντοπίσαμε διάφορα θέματα, τα οποία ομαδοποιήσαμε στις ακόλουθες διαστάσεις: Υγεία· Κοινωνική διάσταση· Ψυχολογική/συναισθηματική διάσταση· Οικονομική/χρηματοοικονομική διάσταση· Εργασιακή διάσταση (βλ. σχήμα 1).





Σχήμα 1. Διαστάσεις της Εργαλειοθήκης

Αφού αναπτύχθηκε η δομή της εργαλειοθήκης και τα εργαλεία, κάθε εταίρος τα δοκίμασε με μια ομάδα (τουλάχιστον) 5 εργαζόμενων από έναν οργανισμό της χώρας του. Στόχος ήταν να δοκιμαστούν τα εργαλεία καθώς και το πρόγραμμα και να ληφθεί η απαιτούμενη ανατροφοδότηση για τη βελτίωσή τους. Το τελικό προϊόν οδήγησε στην παρούσα εργαλειοθήκη (βλ. Σχήμα 2).



Σχήμα 2. Μεθοδολογία της διαδικασίας

Ομάδα-στόχος και δομή των εργαστηρίων

Η ομάδα-στόχος αυτής της εργαλειοθήκης είναι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας που επιθυμούν να συμμετάσχουν σε τέτοια εργαστήρια. Στόχος είναι η παροχή γνώσεων, η ευαισθητοποίηση, η ενδυνάμωση και η αλλαγή μέσω της ενίσχυσης της **ικανότητας** των εν λόγω εργαζόμενων να συμμετέχουν στην **ενεργό γήρανση** στον εργασιακό χώρο.

Για την υλοποίηση του προγράμματος θα πρέπει να προγραμματιστούν τουλάχιστον τρεις (3) συνεδρίες. Στόχος είναι οι συνεδρίες να είναι **βαθμιαίας δυσκολίας**, με την έννοια ότι επεξεργάζεστε σταδιακά διάφορα ζητήματα, θεματικές ενότητες και δεξιότητες, με βάση όσα έχουν παρουσιαστεί σε προηγούμενα μαθήματα. Ενδεικτικά, προτείνεται η ακόλουθη δομή:

Πίνακας 1. Δομή των συνεδριών

	1 ^η Συνεδρία	2 ^η Συνεδρία	(...) Συνεδρία	X Συνεδρία
Διάρκεια	1,5-2 ώρες	1,5-2 ώρες	1,5-2 ώρες	1,5-2 ώρες
Υλικό		Εργαλεία που αναπτύχθηκαν από τους εταίρους και άλλο απαραίτητο υλικό για την εφαρμογή των εργαλείων· Φύλλο παρουσιών (Παρουσιολόγιο)		
Διαδικασία συνεδρίας	(1) Εισαγωγή· (2) Διάγνωση/εκτίμηση αναγκών· (3)* Πριν τη δοκιμή · (4) Εφαρμογή του εργαλείου· (5) Συμπεράσματα και παρατηρήσεις.	(1) Εισαγωγή· (2) Συνέχιση της εργασίας σε προηγούμενες ανάγκες ή νέα έρευνα· (3) Συμπεράσματα και παρατηρήσεις.	(1) Εισαγωγή· (2) Συνέχιση της εργασίας σε προηγούμενες ανάγκες ή νέα έρευνα· (3) Συμπεράσματα και παρατηρήσεις.	Μετά τη δοκιμή** - Διενέργεια μεταπαρακολούθησης των συμμετεχόντων/ουσών, προκειμένου να καταγραφούν τυχόν αλλαγές που επήλθαν και ο αντίκτυπος του προγράμματος.

- ✓ **(3)* Πριν τη δοκιμή** – Εφαρμόστε το εργαλείο αυτοαξιολόγησης (ΠΠ2) για εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας <https://www.silver-euproject.org/io2.html>
- ✓ **Μετά τη δοκιμή****– Εφαρμόστε το post-test μόνο στην τελευταία συνεδρία, αφήνοντας χρόνο για πιθανές επιπτώσεις/εξελίξεις.

Κατά την πρώτη συνεδρία, ο/η εργαζόμενος/η στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει να ξεκινήσει με μια πιο χαλαρή στιγμή που θα του/της δώσει τη δυνατότητα να γνωρίσει την ομάδα των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και αυτοί/ές να γνωριστούν μεταξύ τους (σημείωση: ακόμη και αν υλοποιείτε το πρόγραμμα σε επίπεδο ομάδας, ορισμένα εργαλεία μπορούν να εφαρμοστούν ατομικά). Στόχος είναι να γίνει κατανοητή η άποψη του/της εργαζομένου/ης ή της ομάδας για τη συνταξιοδότηση (π.χ. είναι κάτι που περιμένουν με ανυπομονησία/φοβούνται; έχουν σκεφτεί πώς θα το κάνουν; έχουν σχέδια; κατανοούν τις νομικές συνέπειες; κ.λπ.). Αυτό μπορεί να γίνει μέσω μιας απλής δραστηριότητας με τη χρήση διαδραστικών ψηφιακών εργαλείων (όπως το Mentimeter ή το Kahoot) και την υποβολή απλών ερωτήσεων (π.χ. «Για εμένα, η συνταξιοδότηση είναι...» και «Τι πιστεύετε για τη σταδιοδρομία των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων;») για την κατανόηση των αντιλήψεων της ομάδας σχετικά με το θέμα. Στη συνέχεια, κάθε εργαζόμενος/η θα πρέπει να απαντήσει στο εργαλείο αυτοαξιολόγησης (που αναπτύχθηκε στο ΠΠ2), το οποίο δίνει ακόμη περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την ετοιμότητα των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας για τη συνταξιοδότηση. Στη συνέχεια, ο/η συντονιστής/ρια μπορεί να παρουσιάσει εν συντομία την Εργαλειοθήκη και να προχωρήσει στην εφαρμογή των εργαλείων ανάλογα με τις ανάγκες του/της εργαζομένου/ης ή της ομάδας.

Θέματα προς εξέταση

Ο κύριος στόχος των συνεδριών του προγράμματος είναι να εφαρμοστεί η εργαλειοθήκη σε ένα σενάριο της πραγματικής ζωής, ούτως ώστε να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας να προετοιμαστούν, να αναστοχαστούν και να αρχίσουν να ενεργούν για την προετοιμασία της σταδιοδρομίας τους ή/και της συνταξιοδότησής τους.

Με αυτό το σκεπτικό, οι συνεδρίες επιδιώκουν:

- ✓ Να ευαισθητοποιήσουν τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας σχετικά με το θέμα της εργασιακής μετάβασης·
- ✓ Να προσφέρουν στιγμές αναστοχασμού σχετικά με την προσωπική τους κατάσταση·
- ✓ Να εντοπίσουν τα δυνατά σημεία και τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης·
- ✓ Να σχεδιάσουν και να προσδιορίσουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις και ικανότητες.

Αυτές οι πέντε κύριες διαστάσεις, συνθέτουν 21 εργαλεία (14 «πιο πρακτικά» εργαλεία και 7 οπτικοακουστικά εργαλεία), που περιλαμβάνουν μελέτες περίπτωσης, ενημερωτικά φυλλάδια, παρουσιάσεις, φύλλα εργασίας, ασκήσεις, παιχνίδια ευαισθητοποίησης και άλλα είδη πόρων που μπορούν να εφαρμοστούν σε ατομικές ή ομαδικές δραστηριότητες.

Οι συνεδρίες μπορούν να διεξαχθούν είτε δια ζώσης είτε διαδικτυακά. Ωστόσο, δεδομένης της φύσης της εργαλειοθήκης και του στόχου του προγράμματος, το οποίο επιδιώκει την οικοδόμηση σχέσεων με τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας και την κάλυψη των αναγκών τους, συνιστούμε να πραγματοποιηθεί τουλάχιστον η πρώτη συνεδρία δια ζώσης.

Ο παρακάτω πίνακας χρησιμεύει ως βοήθημα για τους/τις συντονιστές/ριες, τους/τις εκπαιδευτές/ριες, τα διευθυντικά στελέχη και τους/τις επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να εντοπίσουν ευκολότερα τα εργαλεία που θέλουν να χρησιμοποιήσουν με τον/την εργαζόμενο/η ή την ομάδα λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τους, όπως αυτές προσδιορίστηκαν στην αρχή της πρώτης συνεδρίας.

Πίνακας ευρετηρίου εργαλείων

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΕΡΓΑΛΕΙΟ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ	ΤΥΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	ΥΛΙΚΟ
ΥΓΕΙΑ	Εργασιακή ικανότητα	Αυτό το εργαλείο είναι μια μελέτη περίπτωσης, η οποία θα ενθαρρύνει τη συζήτηση σχετικά με την εργασιακή ικανότητα, συζητώντας τις ανάγκες των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και τις απόψεις τους σχετικά με το θέμα. Στόχος του εργαλείου είναι ο διαδραστικός αναστοχασμός σχετικά με το εργασιακό τους περιβάλλον και η συμμετοχή των εν λόγω εργαζόμενων σε μέτρα και δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες/ριες. Αυτό το εργαλείο ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να έχουν μεγαλύτερη επίγνωση των ικανοτήτων και των περιορισμών τους και να κάνουν ρεαλιστικές επιλογές για να αποφεύγουν πιθανούς κινδύνους στον χώρο εργασίας. Παίζοντας το παιχνίδι, οι εν λόγω εργαζόμενοι/ες «θα εκτεθούν» σε μια ποικιλία καταστάσεων που μπορεί να συναντήσουν στο εργασιακό τους περιβάλλον και θα κληθούν να	90 λεπτά	Ατομικά ή ομαδικά	Μελέτη περίπτωσης
	Κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας		90 λεπτά	Ομάδα/Ζεύγος ενός/μιας εργοδότη/ριας, επαγγελματία Ανθρώπινου Δυναμικού & ενός/μιας εργαζόμενου/ης μεγαλύτερης ηλικίας	Εργονομικές οδηγίες και πρότυπα· Εικόνες και βίντεο με εργονομικούς κινδύνους.



		εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τυχόν εργονομικούς κινδύνους που μπορεί να υπάρχουν.			
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ	Κληρονομιά και διαδοχή	Με αυτό το εργαλείο, το οποίο προωθεί τον αναστοχασμό σχετικά με την ιστορία της ζωής και τον προσδιορισμό της κληρονομιάς τους, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να δράσουν βάσει αυτής. Αυτή η εργασία μπορεί να τους/τις βοηθήσει να αποσαφηνίσουν ποια θα πρέπει να είναι τα επόμενα βήματά τους με βάση την κληρονομιά τους.	90-120 λεπτά	Ατομικά ή ομαδικά	Χαρτιά· Στιλό, μαρκαδόροι· Φυλλάδιο Χαρτογράφησης Κληρονομιάς· Περιοδικά, εικόνες ή άλλα υλικά για κολάζ.
	Κοινωνικές πιέσεις	Αυτό το εργαλείο ενθαρρύνει τον αναστοχασμό και την ανακάλυψη νέων ενδιαφερόντων και επιθυμιών σχετικά με τη μετάβαση στη συνταξιοδότηση και τη ζωή μετά τη συνταξιοδότηση.	30 λεπτά	Ατομικά και ομαδικά	Πρότυπο Χάρτη Κοινωνικών Πιέσεων
	Κοινωνικό περιβάλλον	Αυτό το εργαλείο βοηθά τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας κατά τη μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση, να ενισχύσουν τις υπάρχουσες κοινωνικές σχέσεις και να δημιουργήσουν νέες κοινωνικές σχέσεις, καθώς το δίκτυο και οι κοινωνικές σχέσεις που έχουν δημιουργήσει με τους/τις	60 λεπτά	Αναστοχασμός (ατομική άσκηση) + ομαδική συζήτηση	Παρουσίαση PowerPoint· Πρότυπο κάρτας δικτύου· Χαρτιά· Στιλό



	<p>συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια του πολυετούς εργασιακού τους βίου μπορεί να εξαφανιστούν μετά την τελευταία ημέρα στη δουλειά.</p>										
<p>ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ/ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="468 422 719 922"> <p>Αυτο-αποτελεσματικότητας</p> </td> <td data-bbox="719 422 1256 922"> <p>Με αυτό το εργαλείο, οι συμμετέχοντες/ουσες, δημιουργώντας και εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία βήμα προς βήμα, θα συνειδητοποιήσουν την ικανότητά τους να δημιουργούν αλλαγές και θα αποκτήσουν μεγαλύτερη συνείδηση της αυτοαποτελεσματικότητάς τους. Επίσης, θα τους/τις βοηθήσει να εντοπίσουν ψυχολογικούς πόρους και τρόπους για να επηρεάσουν τον αντίκτυπο μιας κατάστασης στην εργασία. Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να εντοπίσουν τους ψυχολογικούς πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις προσδοκίες τους. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς</p> </td> <td data-bbox="1256 422 1435 922"> <p>60+60+60 λεπτά</p> </td> <td data-bbox="1435 422 1704 922"> <p>Ατομικά ή ομαδικά</p> </td> <td data-bbox="1704 422 2042 922"> <p>Χαρτιά· Στιλό· Μαρκαδόροι· Φυλλάδιο Σχεδίου Δράσης για την Αυτοαποτελεσματικότη τα</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="468 922 719 1351"> <p>Χαρακτήρας φιλοδοξιών</p> </td> <td data-bbox="719 922 1256 1351"> <p>Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να εντοπίσουν τους ψυχολογικούς πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις προσδοκίες τους. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς</p> </td> <td data-bbox="1256 922 1435 1351"> <p>30 λεπτά</p> </td> <td data-bbox="1435 922 1704 1351"> <p>Ατομικά</p> </td> <td data-bbox="1704 922 2042 1351"> <p>Φύλλο χαρτί μεγέθους A4 με τον κατάλογο των ερωτήσεων· Χαρτιά και στιλό διαφόρων χρωμάτων</p> </td> </tr> </table>	<p>Αυτο-αποτελεσματικότητας</p>	<p>Με αυτό το εργαλείο, οι συμμετέχοντες/ουσες, δημιουργώντας και εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία βήμα προς βήμα, θα συνειδητοποιήσουν την ικανότητά τους να δημιουργούν αλλαγές και θα αποκτήσουν μεγαλύτερη συνείδηση της αυτοαποτελεσματικότητάς τους. Επίσης, θα τους/τις βοηθήσει να εντοπίσουν ψυχολογικούς πόρους και τρόπους για να επηρεάσουν τον αντίκτυπο μιας κατάστασης στην εργασία. Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να εντοπίσουν τους ψυχολογικούς πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις προσδοκίες τους. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς</p>	<p>60+60+60 λεπτά</p>	<p>Ατομικά ή ομαδικά</p>	<p>Χαρτιά· Στιλό· Μαρκαδόροι· Φυλλάδιο Σχεδίου Δράσης για την Αυτοαποτελεσματικότη τα</p>	<p>Χαρακτήρας φιλοδοξιών</p>	<p>Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να εντοπίσουν τους ψυχολογικούς πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις προσδοκίες τους. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς</p>	<p>30 λεπτά</p>	<p>Ατομικά</p>	<p>Φύλλο χαρτί μεγέθους A4 με τον κατάλογο των ερωτήσεων· Χαρτιά και στιλό διαφόρων χρωμάτων</p>
<p>Αυτο-αποτελεσματικότητας</p>	<p>Με αυτό το εργαλείο, οι συμμετέχοντες/ουσες, δημιουργώντας και εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία βήμα προς βήμα, θα συνειδητοποιήσουν την ικανότητά τους να δημιουργούν αλλαγές και θα αποκτήσουν μεγαλύτερη συνείδηση της αυτοαποτελεσματικότητάς τους. Επίσης, θα τους/τις βοηθήσει να εντοπίσουν ψυχολογικούς πόρους και τρόπους για να επηρεάσουν τον αντίκτυπο μιας κατάστασης στην εργασία. Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να εντοπίσουν τους ψυχολογικούς πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις προσδοκίες τους. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς</p>	<p>60+60+60 λεπτά</p>	<p>Ατομικά ή ομαδικά</p>	<p>Χαρτιά· Στιλό· Μαρκαδόροι· Φυλλάδιο Σχεδίου Δράσης για την Αυτοαποτελεσματικότη τα</p>							
<p>Χαρακτήρας φιλοδοξιών</p>	<p>Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να εντοπίσουν τους ψυχολογικούς πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις προσδοκίες τους. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς</p>	<p>30 λεπτά</p>	<p>Ατομικά</p>	<p>Φύλλο χαρτί μεγέθους A4 με τον κατάλογο των ερωτήσεων· Χαρτιά και στιλό διαφόρων χρωμάτων</p>							



		<p>στόχους που πρέπει να πετύχουν κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής τους.</p> <p>Αυτό το εργαλείο βοηθά στον αναστοχασμό σχετικά με τον εργασιακό βίο και τη στάση απέναντι στην εργασία, καθώς και τη μεταβαλλόμενη σημασία που καταλαμβάνει στη ζωή του ατόμου, σε σύγκριση με άλλους τομείς ικανοποίησης.</p> <p>Αυτό το εργαλείο προάγει την ικανότητα εντοπισμού προβλημάτων και δημιουργίας λύσεων. Με την ανάπτυξη αυτής της διαδικασίας βήμα προς βήμα για την επίτευξη του στόχου και την ανάλογη αξιολόγηση της εργασίας τους, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να βελτιώσουν τον τρόπο δράσης τους σε απαιτητικές καταστάσεις.</p>	<p>20-30 λεπτά</p>	<p>Ατομικά ή ομαδικά</p>	<p>Χαρτιά· Χρωματιστά στυλό/μαρκαδόροι</p>
	<p>Επίλυση προβλημάτων</p>	<p>Αυτό το εργαλείο θα συμβάλει στην ενημέρωση σχετικά με την αναπόφευκτη απώλεια χρημάτων που επιφέρει η συνταξιοδότηση. Προβλέποντάς την, οι μελλοντικοί/ές συνταξιούχοι θα μπορέσουν να προβούν σε ενέργειες που θα</p>	<p>1 ημέρα ή περισσότερες</p>	<p>Ατομικά</p>	<p>Βήμα προς βήμα οδηγίες· Κάρτες</p> <p>Σύνδεσμοι (links) με πληροφορίες σχετικά με τις συνταξιοδοτικές παροχές σε κάθε εθνικό πλαίσιο· Οι πίνακες Excel που πρέπει να</p>
<p>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ/ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ</p>	<p>Οικονομική ασφάλεια/ισορροπία</p>	<p>Αυτό το εργαλείο θα συμβάλει στην ενημέρωση σχετικά με την αναπόφευκτη απώλεια χρημάτων που επιφέρει η συνταξιοδότηση. Προβλέποντάς την, οι μελλοντικοί/ές συνταξιούχοι θα μπορέσουν να προβούν σε ενέργειες που θα</p>	<p>60 λεπτά</p>	<p>Ατομικά</p>	<p>Σύνδεσμοι (links) με πληροφορίες σχετικά με τις συνταξιοδοτικές παροχές σε κάθε εθνικό πλαίσιο· Οι πίνακες Excel που πρέπει να</p>



	<p>μπορούσαν να αντισταθμίσουν αυτή την απώλεια εσόδων, είτε μειώνοντας το ύψος των εξόδων τους είτε/και βρίσκοντας νέους τρόπους για να κερδίζουν χρήματα και, ως εκ τούτου, αποφεύγοντας τα χρέη.</p> <p>Αυτό το εργαλείο θα σας βοηθήσει να αναπτύξετε την ικανότητα να αναζητάτε έγκυρες οικονομικές συμβουλές και να γνωρίζετε πώς να εντοπίζετε απάτες.</p>	<p>20 λεπτά</p>	<p>Εκμάθηση μέσα από το εγχειρίδιο και έλεγχος κατανόησης απαντώντας στο κουίζ στο τέλος.</p>	<p>συμπληρωθούν ηλεκτρονικά.</p> <p>Χρωματιστά στίλο· φυλλάδια</p>
<p>ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ</p>	<p>Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;</p> <p>Αυτό το εργαλείο θα δώσει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τη δυνατότητα να αναστοχαστούν σχετικά με την τρέχουσα θέση τους απέναντι στη συνταξιοδότηση και να βρουν πιθανές λύσεις στα εμπόδια που συναντούν σχετικά με το εν λόγω θέμα.</p> <p>Αυτό το εργαλείο θα βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να αναπτύξουν και να σχεδιάσουν μια πορεία σταδιοδρομίας που να ανταποκρίνεται τόσο στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα τους όσο και στην ανάγκη του εργασιακού χώρου να αναπτύξει και να διατηρήσει την εμπειρογνώσια που έχουν συσσωρεύσει επί σειρά ετών.</p>	<p>30-60 λεπτά</p> <p>60 λεπτά</p>	<p>Αναστοχασμός (ατομική άσκηση) + ομαδική συζήτηση</p> <p>Ατομικά (Εργαζόμενος/η και Προϊστάμενος/η)</p>	<p>Πρότυπο Οδικού Χάρτη· Στίλο</p> <p>Χαρτιά· Κατάλογος ιδεών για σχετικά θέματα προς συζήτηση κατά τη συνέντευξη των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας</p>



Απόδοση

Αυτό το εργαλείο βοηθά τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να προσδιορίσουν τις βασικές τους αξίες και, ως εκ τούτου, να βελτιώσουν την απόδοσή τους. Μέσω του αναστοχασμού των αξιών, το εργαλείο τους επιτρέπει να αναγνωρίσουν και να συνειδητοποιήσουν τη συμπεριφορά τους στην εργασία. Με αυτόν τον τρόπο, αυξάνεται η απόδοση και η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και μειώνεται η ένταση στον εργασιακό χώρο.

15 λεπτά
/άτομο

Ατομικά ή ομαδικά

Κάρτες αξιών·
Φυλλάδιο οδηγιών

Εργαλεία

1. Εργασιακή ικανότητα
2. Κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας
3. Κληρονομιά και διαδοχή
4. Κοινωνικές πιέσεις
5. Κοινωνικό περιβάλλον
6. Αυτο-αποτελεσματικότητα
7. Χαρακτήρας φιλοδοξιών
8. Στενή σχέση με την εργασία
9. Επίλυση προβλημάτων
10. Οικονομική ασφάλεια/ισορροπία
11. Οικονομικός γραμματισμός
12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;
13. Επαγγελματική εξέλιξη
14. Απόδοση



1. Εργασιακή Ικανότητα



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 90 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή ομαδικά

Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για να διασφαλίσουν την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων τους, ιδίως καθώς αυτοί/ές γερνούν. Τι μπορούν να κάνουν:

- Τακτικούς ελέγχους της κατάστασης της υγείας των εργαζομένων, όπως ιατρικές εξετάσεις και αξιολογήσεις για την υγεία στην εργασία. Αυτές οι εξετάσεις μπορούν να βοηθήσουν στον έγκαιρο εντοπισμό πιθανών προβλημάτων υγείας και να επιτρέψουν την άμεση παρέμβαση.
- Μαθήματα κατάρτισης και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, στις οποίες οι εργαζόμενοι/ες θα ενημερώνονται για το πώς μπορούν να διατηρήσουν και να προάγουν τη σωματική τους απόδοση, τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει σεμινάρια για τη διατροφή, προγράμματα για τη διακοπή του καπνίσματος, την υγιή γήρανση, την άσκηση και άλλες δραστηριότητες.
- «Δραστηριότητες ευεξίας», όπως ένα εταιρικό γυμναστήριο, αθλήματα και μασάζ για την προώθηση της φυσικής κατάστασης και της χαλάρωσης.
- Διάδοση στρατηγικών αντιμετώπισης, όπως διαχείριση του άγχους και πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, για να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι/ες να αντιμετωπίσουν τις εργασιακές απαιτήσεις όσο το δυνατόν πιο παραγωγικά.

Οι εργοδότες/ριες μπορούν επίσης να προβούν σε εύλογες προσαρμογές για τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας, ώστε να τους/τις βοηθήσουν στην εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων. Αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν ρυθμιζόμενους σταθμούς εργασίας, τροποποιημένο ωράριο εργασίας, αλλαγές στα εργασιακά καθήκοντα, τηλεργασία, μερική απασχόληση ή κατανομή εργασίας με άλλους/ες εργαζόμενους/ες.

Αυτό το εργαλείο είναι μια **μελέτη περίπτωσης**, η οποία θα ενθαρρύνει τη συζήτηση σχετικά με την εργασιακή ικανότητα. Οι εργοδότες/ριες, οι διευθυντές/ριες και οι επαγγελματίες του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να τη χρησιμοποιήσουν για να συζητήσουν με τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας τις ανάγκες και τις απόψεις τους σχετικά με το θέμα. Στόχος του εργαλείου είναι ο διαδραστικός αναστοχασμός σχετικά με το εργασιακό τους περιβάλλον και η συμμετοχή των εν λόγω εργαζόμενων σε μέτρα και δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες/ριες.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να κατανοήσετε πλήρως τις λειτουργικές ικανότητες και τους περιορισμούς των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας όσον αφορά την ικανότητά τους να εκτελούν δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- Να αξιολογήσετε την υγεία τους και να κατανοήσετε πώς οι αλλαγές στις γνωστικές ικανότητες μπορεί να επηρεάσουν τα κίνητρα.
- Να εντοπίσετε τους τομείς ανάπτυξης στους οποίους θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την εκπαίδευση.
- Να κατανοήσετε πώς η διαδικασία γήρανσης μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά τους να εκτελούν την εργασία τους και να λάβετε τα απαραίτητα μέτρα.
- Να σχεδιάσετε παρεμβάσεις με τους/τις εργοδότες/ριές τους που θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις εργασιακές τους ικανότητες.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Το εργαλείο συμβάλλει στην αναγνώριση πιθανών εργασιακών μειονεκτημάτων, καθώς αξιολογεί τις λειτουργικές ικανότητες των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας σχετικά με την ικανότητά τους να εκτελούν δραστηριότητες της καθημερινής ζωής. Βοηθά στην αξιολόγηση διαφόρων πτυχών της σωματικής και ψυχικής υγείας, των εργασιακών απαιτήσεων και του εργασιακού περιβάλλοντος, που είναι όλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα ενός/μιας εργαζόμενου/ης μεγαλύτερης ηλικίας να εκτελεί την εργασία του/της. Επιπλέον, μπορεί να βοηθήσει τους/τις εργοδότες/ριες να εντοπίσουν πιθανούς περιορισμούς που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας, όπως δυσκολίες με τις λεπτές κινητικές δεξιότητες ή τη μνήμη ή τη συγκέντρωση. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον σχεδιασμό παρεμβάσεων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ικανότητα των εργαζομένων, όπως προγράμματα γυμναστικής ή επανασχεδιασμός της εργασίας, με βάση τα αποτελέσματα των δοκιμών.

ΥΓΕΙΑ

1. Εργασιακή ικανότητα



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Πρότυπο μελέτης περίπτωσης
- Στυλό
- Χαρτιά



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Η εργασιακή ικανότητα αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να εκτελεί τις βασικές λειτουργίες μιας θέσης εργασίας με ή χωρίς εύλογες προσαρμογές. Οι εύλογες προσαρμογές είναι προσαρμογές ή τροποποιήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος ή του τρόπου με τον οποίο γίνεται συνήθως η εργασία, οι οποίες επιτρέπουν σε ένα άτομο με αναπηρία να εκτελεί τις βασικές λειτουργίες μιας θέσης εργασίας. Στόχος των εύλογων προσαρμογών είναι να αντισταθμίσουν τις μειονεξίες που μπορεί να έχει ένα άτομο με αναπηρία, ώστε να μπορεί να εκτελεί αποτελεσματικά την εργασία του.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Διαβάστε σχετικά με τη σημασία της εργασιακής ικανότητας για τους/τις εργαζόμενους/ες, τον τρόπο με τον οποίο μπορείτε να τους/τις βοηθήσετε και τις ανάγκες τους όσον αφορά την κατάσταση της υγείας τους. Αρχικά, διαβάστε τη συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης. Στη συνέχεια, παρουσιάστε την στους/στις εργαζόμενους/ες και ζητήστε τους να αναστοχαστούν σχετικά με τις στρατηγικές και τις δραστηριότητες που χρησιμοποιήθηκαν. Οι εργοδότες/ριες ή οι επαγγελματίες Ανθρωπίνου Δυναμικού θα πρέπει να συλλέξουν ιδέες από τις συζητήσεις τους με τους/τις εργαζόμενους/ες τους. Στη συνέχεια, αναστοχαστείτε σχετικά με το πώς μπορείτε να μεταφέρετε ή να εφαρμόσετε παρόμοιες στρατηγικές και πολιτικές στον χώρο της εργασίας σας. Ακόμη, οι εργοδότες/ριες μπορούν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις από τη μελέτη περίπτωσης για να προωθήσουν ένα θετικό και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Work ability index. *Occupational medicine*, 50(1).

Novello, J., & Sauter, S. (2017). The older worker's fitness for duty evaluation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).

ΥΓΕΙΑ

1. Εργασιακή ικανότητα

2. Κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 90 ΛΕΠΤΑ

Τύπος εφαρμογής: Ομάδα/Ζεύγος ενός/μιας εργοδότη/ριας, διευθυντή/ριας, επαγγελματία Ανθρώπινου Δυναμικού & ενός/μιας εργαζόμενου/ης μεγαλύτερης ηλικίας

Αυτό το εργαλείο είναι ένα παιχνίδι ευαισθητοποίησης σχετικά με τους κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας. Το παιχνίδι ξεκινά με μια σύντομη εισαγωγή στη σημασία της εργονομίας στον χώρο εργασίας, εστιάζοντας στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας. Οι κίνδυνοι που διατρέχουν οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας είναι οι εξής: Φυσικοί κίνδυνοι (π.χ. γλιστρήματα, παραπατήματα και πτώσεις)· Εργονομικοί κίνδυνοι (π.χ. επαναλαμβανόμενες κινήσεις, άβολες στάσεις και κραδασμοί)· Χημικοί κίνδυνοι (π.χ. έκθεση σε επιβλαβείς ουσίες)· Βιολογικοί κίνδυνοι (π.χ. έκθεση σε μολυσματικούς παράγοντες)· Ψυχολογικοί κίνδυνοι (π.χ. εργασιακό στρες).

Οι εργοδότες/ριες μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη των κινδύνων και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας με τους εξής τρόπους:

- Παρέχοντας εκπαίδευση και πληροφορίες σχετικά με πρακτικές ασφαλούς εργασίας·
- Ενθαρρύνοντας την πραγματοποίηση τακτικών διαλειμμάτων και περιόδων ανάπαυσης·
- Κάνοντας αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον για τη μείωση των σωματικών απαιτήσεων·
- Προσφέροντας ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως μερική απασχόληση ή τηλεργασία και ευέλικτα ωράρια εργασίας ή καταμερισμό θέσεων εργασίας·
- Βελτιώνοντας το φυσικό περιβάλλον εργασίας μέσω πρόσθετων προφυλάξεων ασφαλείας·
- Τροποποιώντας τα καθήκοντα για τη μείωση των τραυματισμών από επαναλαμβανόμενες κινήσεις·
- Κάνοντας βελτιώσεις στον χώρο εργασίας, όπως βελτίωση του φωτισμού και ρύθμιση της έντασης του τηλεφωνικού εξοπλισμού·
- Επανεκπαιδύοντας τους/τις εργαζόμενους/ες τόσο για άλλες θέσεις εντός της εταιρείας όσο και για καθήκοντα εντός της τρέχουσας θέσης τους.

Η διαδραστική συζήτηση μεταξύ των εργοδοτών/ριών και των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας είναι σημαντική για αυτό το εργαλείο. Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να εμπλέξουν τους/τις εν λόγω εργαζόμενους/ες στη δημιουργία ενός εργαλείου για την αντιμετώπιση των κινδύνων και των συνθηκών εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες και προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να εντοπίσετε πιθανούς παράγοντες κινδύνου για τραυματισμούς που σχετίζονται με την εργασία και να αναπτύξετε στρατηγικές για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων.
- Να εντοπίσετε τυχόν περιορισμούς που μπορεί να χρειαστεί να ληφθούν υπόψη.
- Να αυξήσετε την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους κινδύνους και τις υγιεινές συνθήκες εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον.
- Να αναστοχαστούν οι εργοδότες/ριες και οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας σχετικά με το τρέχον εργασιακό τους περιβάλλον.
- Να αναλύσετε πώς να αποφεύγουν τους κινδύνους στον χώρο εργασίας ή τα μακροπρόθεσμα προβλήματα υγείας με την προσαρμογή του χώρου στον οποίο εργάζονται.
- Να εκπαιδεύσετε εργοδότες/ριες και εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας πώς να εντοπίζουν και να προλαμβάνουν ατυχήματα και τραυματισμούς.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αυτό το εργαλείο ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να έχουν μεγαλύτερη επίγνωση των ικανοτήτων και των περιορισμών τους και να κάνουν ρεαλιστικές επιλογές για να αποφεύγουν τους κινδύνους στον χώρο που εργάζονται. Η «έκθεση» των εργαζομένων σε μια ποικιλία καταστάσεων που μπορεί να συναντήσουν στο εργασιακό τους περιβάλλον θα τους επιτρέψει να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τυχόν εργονομικούς κινδύνους που μπορεί να υπάρχουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει στη συνέχεια, να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για τον εντοπισμό και την πρόληψη των εν λόγω κινδύνων στον χώρο εργασίας τους. Εκπαιδεύστε τους/τες σχετικά με τη σημασία της εργονομίας και τον τρόπο δημιουργίας ενός ασφαλέστερου και υγιέστερου εργασιακού περιβάλλοντος. Αυξάνοντας την ευαισθητοποίησή τους σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους και τους κινδύνους που συνδέονται με ορισμένους τύπους εργασιακών καθήκοντων, θα είναι πιο πιθανό να κάνουν ρεαλιστικές επιλογές σχετικά με τις εργασιακές τους δραστηριότητες και να εξετάσουν τη σκοπιμότητα της εισαγωγής νέων, πιο ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

ΥΓΕΙΑ

1. Εργασιακή ικανότητα

2. Κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Εργονομικές οδηγίες και πρότυπα: Δώστε πληροφορίες σχετικά με βέλτιστες πρακτικές για τον σχεδιασμό και τη διαμόρφωση εργασιακών περιβαλλόντων που είναι ασφαλή και άνετα για τους/τις εργαζόμενους/ες (π.χ. οδηγίες σχετικά με τον φωτισμό, τα καθίσματα, τον σχεδιασμό των σταθμών εργασίας).
- Εικόνες και βίντεο με εργονομικούς κινδύνους: Δημιουργήστε ένα ρεαλιστικό και ελκυστικό ψηφιακό περιβάλλον γραφείου και βοηθήστε τους/τις παίκτες/ριες να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν πιθανούς κινδύνους.

Το υλικό αυτό θα παρουσιαστεί στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Οι εργαζόμενοι/ες θα μάθουν για τις σωματικές αλλαγές που μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση και την ασφάλεια στην εργασία και πώς να προβλέπουν και να προλαμβάνουν αυτούς τους κινδύνους δημιουργώντας ένα ασφαλέστερο και υγιέστερο εργασιακό περιβάλλον. Καθώς οι άνθρωποι γερνούν, μπορεί να παρουσιάσουν αλλαγές στις σωματικές τους ικανότητες που μπορεί να κάνουν συγκεκριμένες εργασίες πιο δύσκολες ή επικίνδυνες. Η υγεία επηρεάζεται από τη σωρευτική εργασιακή πείρα, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αναπτύξουν ορισμένες παθήσεις λόγω της μακροχρόνιας έκθεσής τους σε κινδύνους στον χώρο εργασίας. Από την άλλη πλευρά, ένας τραυματισμός είναι συνάρτηση της τρέχουσας έκθεσης σε κινδύνους, δηλαδή οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο συγκεκριμένων τραυματισμών λόγω των κινδύνων που υπάρχουν στο περιβάλλον που εργάζονται.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Καταρχάς, θα πρέπει να κάνετε μια εισαγωγή στη σημασία της εργονομίας στον χώρο εργασίας, εστιάζοντας στους/στις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας. Οι συμμετέχοντες/ουσες θα πρέπει να σκεφτούν τον χώρο εργασίας τους και να γράψουν τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν σε ένα χαρτί. Στη συνέχεια, όλοι/ες οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να συζητήσουν για τα διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και να αναστοχαστούν σχετικά με τις λίστες τους.

Έπειτα, αξιολογήστε το περιβάλλον εργασίας, όπως π.χ. τη διαρρύθμιση του χώρου εργασίας, τον εξοπλισμό και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται και τις εργασίες που εκτελούνται. Εντοπίστε τυχόν εργονομικούς κινδύνους που μπορεί να υπάρχουν και ιεραρχήστε τους με βάση το επίπεδο κινδύνου που ενέχουν για τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας.

Με βάση την αξιολόγηση, αναπτύξτε ένα σχέδιο βελτίωσης που να περιγράφει τις συγκεκριμένες ενέργειες που πρέπει να γίνουν, συμπεριλαμβανομένων λεπτομερειών σχετικά με τον τρόπο μείωσης των σωματικών απαιτήσεων της εργασίας, την παροχή ειδικού εξοπλισμού και τη βελτίωση του φωτισμού και της διάταξης του χώρου εργασίας. Τέλος, εφαρμόστε το σχέδιο εργονομικής βελτίωσης, π.χ. με την αγορά νέου εξοπλισμού, τον επανασχεδιασμό του χώρου εργασίας, την εκπαίδευση των εργαζομένων κ.λπ.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

<https://www.youtube.com/watch?v=3ZAafjypqNI>

<https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

<https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/hazards-in-the-workplace/>

ΥΓΕΙΑ

1. Εργασιακή ικανότητα
2. Κίνδυνοι και συνθήκες εργασίας

+

ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ εργαλείο



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή ομαδικά

Πρόκειται για ένα βίντεο διάρκειας 3,5 λεπτών για θέματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία. Στόχος είναι να κάνει τους/τις εργαζόμενους/ες να αναστοχαστούν σχετικά με την κατάστασή τους, τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να τη βελτιώσουν και τις υπάρχουσες εναλλακτικές λύσεις. Στόχος του είναι να προωθήσει τον αναστοχασμό σχετικά με την υγεία καθώς και το περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται ο/η εργαζόμενος/η.

Αυτό το εργαλείο μπορεί να εφαρμοστεί ατομικά ή και σε ομαδικό πλαίσιο. Προωθεί αρχικά έναν ατομικό αναστοχασμό και στη συνέχεια, μια ομαδική συζήτηση επί του θέματος αναλύοντας διαφορετικά σημεία και προσεγγίσεις.



ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Βίντεο

DK
EN
GR
FR
PT
RO
SI





ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Τύπος εφαρμογής: ατομικά. Οι ομαδικές συνεδρίες δημιουργούν την αίσθηση του ανήκουν σε μια ομάδα ανθρώπων που βιώνουν τα ίδια πράγματα και την ευκαιρία να μοιραστούν και να μάθουν με άλλους.

Διάρκεια: 90-120 λεπτά

Οι άνθρωποι γερνούν μεταβαίνοντας σε διαφορετικά στάδια ζωής ως ενήλικες. Τα ψυχοκοινωνικά μοντέλα ανάπτυξης (όπως του Erikson, του McAdams ή του Kotre) θεωρητικοποίησαν την παραγωγικότητα/generativity («φροντίδα για τις μελλοντικές γενιές») ως κίνητρο που καθοδηγείται από παράγοντες όπως η κουλτούρα, η θρησκεία ή η κοινωνική πίεση και ότι είναι παρούσα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής υποστηρίζοντας «αλτρουιστικές» δράσεις. Συνδέεται με την κληρονομιά, αν και η κληρονομιά διαμορφώνεται με μια ευρύτερη έννοια και αναγνωρίζει τον σκοπό ενός ατόμου αφήνοντας κάτι προς όφελος πολλαπλών φορέων. Η κληρονομιά είναι η διαδικασία «δημιουργίας ενός πράγματος που θα αφήσουμε πίσω μας (...) και στηρίζεται σε διαδικασίες μέσω των οποίων τόσο το άτομο όσο και οι αποδέκτες/ριες των παραγωγικών ή κληροδοτικών ενεργειών μπορούν να επωφεληθούν». Περιλαμβάνει «προσωπικές πεποιθήσεις» και μπορεί να κυμαίνεται από φυσικά αντικείμενα με νόημα, μέχρι εικόνες και αναμνήσεις ή να έχει φιλανθρωπικό χαρακτήρα προς την κοινωνία των πολιτών (Hunter & Rowles, 2005).

Το εργαλείο "Legacy Mapping" («Χαρτογράφηση Κληρονομιάς») βασίζεται στην παραπάνω έννοια της κληρονομιάς και στην ιδέα ότι τα άτομα πρέπει να δηλώσουν με σαφήνεια τι θέλουν να αφήσουν στην κοινωνία: σε προσωπικό επίπεδο, στην οικογένεια, στην κοινότητα ή στον εργασιακό χώρο. Το εργαλείο χρησιμοποιεί μια μέθοδο βαθιάς ενδοσκόπησης κατά την οποία οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να αναστοχαστούν σχετικά με τη ζωή τους και του τι θέλουν να πετύχουν στο μέλλον. Καταλήγει με ένα σύντομο σχέδιο δράσης.

Ο συνολικός διαθέσιμος χρόνος μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με την ωριμότητα των συμμετεχόντων/ουσών και την ικανότητά τους για ενδοσκόπηση και αναστοχασμό. Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορεί να νιώσουν υπερβολική επιβάρυνση με τα θέματα και ενδέχεται να χρειαστεί περισσότερος χρόνος για την ολοκλήρωση της δραστηριότητας. Μπορείτε να πραγματοποιήσετε αυτή τη δραστηριότητα σε περισσότερες από μία συνεδρίες. Η πραγματοποίησή της σε μία μόνο συνεδρία αυξάνει την ανταπόκριση των συμμετεχόντων/ουσών, αλλά μπορεί επίσης να είναι υπερβολικά εντατική. Η διαίρεση της δραστηριότητας σε επιμέρους συνεδρίες μπορεί να παρέχει περισσότερο χρόνο για αναστοχασμό εκτός της συνεδρίας, αλλά μπορεί να σας οδηγήσει χάσετε τον προσανατολισμό και την εστίασή σας. Για τον λόγο αυτό, εξετάστε το κοινό σας και αποφασίστε τι του ταιριάζει καλύτερα.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να προσδιορίσετε τα πράγματα για τα οποία θέλετε να σας θυμούνται.
- Να δημιουργήσετε μια οπτική χαρτογράφηση της κληρονομιάς που θέλετε να αφήσετε πίσω σας.
- Να αναλάβετε συγκεκριμένες δράσεις για να συνεχίσετε την κληρονομιά που έχετε ορίσει.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Με τον αναστοχασμό της ιστορίας της ζωής τους και τον προσδιορισμό της κληρονομιάς τους, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να δράσουν βάσει αυτής. Αυτή η εργασία σχετικά με την κληρονομιά μπορεί να τους/τις βοηθήσει να αποσαφηνίσουν ποια θα πρέπει να είναι τα επόμενα βήματά τους με βάση την κληρονομιά τους. Για παράδειγμα, αν η κληρονομιά τους επικεντρώνεται στην εργασία, μπορούν να επιλέξουν δράσεις για να το πετύχουν θέτοντας κάποιες πρωτοβουλίες στον χώρο εργασίας τους για την υποστήριξη των μελλοντικών γενεών· ή μπορούν να αποκτήσουν εργασιακή ικανοποίηση «με την ύπαρξη ενός νοήματος στα οργανωτικά πλαίσια» (Goya-Tocchetto & Wade-Benzoni, 2020). Σε αντίθετη περίπτωση, αν οι συμμετέχοντες/ουσες επιθυμούν να έχουν μια πιο προσωπική ή κοινοτική κληρονομιά, θα επιλέξουν δράσεις που θα τους/τις βοηθήσουν να το πετύχουν αυτό, π.χ. μπορεί να συνταξιοδοτηθούν και να αφιερώσουν τον χρόνο τους στην κοινωνία των πολιτών και στον εθελοντισμό.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Χαρτιά
- Στιλό, μαρκαδόροι
- Φυλλάδιο Χαρτογράφησης Κληρονομιάς
- Περιοδικά, εικόνες ή άλλα υλικά για κολάζ



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Οι συμμετέχοντες/ουσες, με την εργασία τους σχετικά με την Κληρονομιά, θα είναι σε θέση:

- Να αναστοχαστούν σχετικά με την πορεία της ζωής τους.
- Να αποκτήσουν περισσότερες πληροφορίες για την απόφασή τους να συνεχίσουν να δουλεύουν ή να συνταξιοδοτηθούν.
- Να κατανοήσουν τη σύνδεση μεταξύ παρελθόντος, παρόντος και μέλλοντος.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Η δραστηριότητα αυτή οργανώνεται σε τέσσερα (4) στάδια, από έναν γενικό αναστοχασμό προς μια οπτική χαρτογράφηση της κληρονομιάς κάθε ατόμου. Ο/Η συντονιστής/ρια βοηθά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στη διαδικασία παρέχοντάς τους επαρκή χρόνο, καθώς οι συμμετέχοντες/ουσες μπορεί να διαφέρουν ως προς το ρυθμό με τον οποίο αναστοχάζονται.

1. Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα μια λευκή κόλλα χαρτί. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν τη ζωή τους και να σχεδιάσουν μια γραμμή σημειώνοντας τα γεγονότα που θεωρούν σημαντικά και σχετικά με τον εαυτό τους (20 λεπτά). Ρωτήστε αν κάποιος/α θέλει να τα μοιραστεί με την ομάδα.
2. Με βάση τη γραμμή της ζωής και τα αξιοσημείωτα γεγονότα, ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα/ουσα να αναστοχαστεί και να σκεφτεί τις μελλοντικές γενιές και τι θέλει να τους προσφέρει. Μοιράστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες το φυλλάδιο/μέρος 1ο με τον κατάλογο των υποδείξεων. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να καταγράψουν τις σκέψεις τους για καθεμία από τις υποδείξεις στο φυλλάδιο, παρέχοντας αρκετό χρόνο για αναστοχασμό και περιορίζοντας την εστίαση. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες/ουσες θα απεικονίσουν την κληρονομιά που επιθυμούν να αφήσουν (φυλλάδιο/μέρος 2ο) συγκεκριμενοποιώντας τη σε διάφορα πεδία δράσης: επαγγελματικό, οικογενειακό και κοινοτικό. (30-45 λεπτά)
3. Μοιράστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες το φυλλάδιο/μέρος 2ο. Με βάση τις απαντήσεις του κάθε συμμετέχοντα θα δημιουργήσει μια οπτική χαρτογράφηση της κληρονομιάς του χρησιμοποιώντας ένα κολάζ. Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να χρησιμοποιήσουν ό,τι θέλουν: από σχέδια μέχρι πραγματικές εικόνες, από περιοδικά μέχρι άλλα είδη υλικών. (Αν διευρύνετε την γκάμα, βεβαιωθείτε ότι έχετε πολλές επιλογές για τα υλικά που θα χρησιμοποιηθούν). Το σημαντικό είναι ότι οι συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται σε ένα εποπτικό έργο που αντιπροσωπεύει την κληρονομιά που θέλουν να αφήσουν. (30-50 λεπτά)

Τέλος, κάθε συμμετέχων/ουσα γράφει στη στήλη «ΠΑΜΕ!», τρεις (3) ενέργειες που θα πραγματοποιήσει για να πετύχει τους στόχους της κληρονομιάς του/της. Οι ενέργειες αυτές είναι συγκεκριμένες δράσεις, ρεαλιστικές και χρονικά προσδιορισμένες. (20 λεπτά)



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Legacy Motives at Work: Creating Meaning and Increasing Job Satisfaction*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Abstract.
- Haserot, P. W. (2015). *How to leave a legacy where you work*. Forbes. Διαθέσιμο στο: <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/08/12/how-to-leave-a-legacy-where-you-work/?sh=656a6712412c>
- Hunter, E.G. & Rowles, G.D. (2005). *Leaving a legacy: Toward a typology*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327–347.
- Mind Tools Content Team (n.d). What is legacy thinking?. Διαθέσιμο στο: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Facing the Future: Generativity, Stagnation, Intended Legacies, and Well-Being in Later Life. *Journal of Adult Development* volume 27, pages 70–80.
- Savhinsky, J. (2008). The Quest for Legacy in Later Life. *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 25-35 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: Αναστοχασμός (ατομική άσκηση + ομαδική συζήτηση)

Ο Χάρτης Κοινωνικών Πιέσεων είναι ένα εργαλείο που ενθαρρύνει τον αναστοχασμό και την ανακάλυψη νέων ενδιαφερόντων και επιθυμιών σχετικά με τη μετάβαση στη συνταξιοδότηση και τη ζωή μετά τη συνταξιοδότηση. Το εργαλείο αυτό συνδέεται με το κοινωνικό πεδίο και ασχολείται με το θέμα των κοινωνικών πιέσεων, καθώς η κοινωνική πίεση αποτελεί βασικό παράγοντα πρόβλεψης των προθέσεων συνταξιοδότησης.

Η άσκηση αποτελείται από δύο κύρια μέρη: (1) ατομική δραστηριότητα αναστοχασμού· (2) ομαδική συζήτηση.

Ο χάρτης καλύπτει τέσσερα (4) κύρια ερωτήματα και δύο (2) πρόσθετες ερωτήσεις αναστοχασμού:

1. Τι ακούω συχνά για τη φάση της συνταξιοδότησης; (Να αναφέρετε 3 στερεότυπα.)
2. Πώς αντιμετωπίζει η κοινωνία τους ανθρώπους που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση;
3. Τι σκέφτομαι προσωπικά για τη φάση της συνταξιοδότησης που πλησιάζει;
4. Γνωρίζω κάποιες καλές πρακτικές σχετικά με την επιτυχή μετάβαση στη συνταξιοδότηση;

*Πώς θα ήθελα να είναι η μετάβασή μου στη συνταξιοδότηση;

*Τι θα με εμπόδιζε να κάνω αυτό που θέλω να επιδιώξω κατά τη διάρκεια της μετάβασής μου ή μετά;

Κάθε συμμετέχων/ουσα έχει στη διάθεσή του/της 15-20 λεπτά για να συμπληρώσει τον χάρτη. Στη συνέχεια, θα αφιερωθούν άλλα 10-15 λεπτά σε μια ομαδική συζήτηση με βάση τις προτεινόμενες ερωτήσεις και τις απαντήσεις που θα έχουν δοθεί.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να προσδιορίσετε τα κύρια στερεότυπα και τις κοινωνικές πιέσεις που συνδέονται με τη μετάβαση στη συνταξιοδότηση και τη φάση της συνταξιοδότησης.
- Να καλλιεργήσετε τον αναστοχασμό σχετικά με τα προσωπικά ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες σας.
- Να επικεντρωθείτε στην αναγνώριση της δικής σας πραγματικότητάς και να αποφύγετε τη σύγκριση με τους/τις συνομηλίκους/ες σας.
- Να σκεφτείτε τα πιθανά εμπόδια που μπορεί να συναντήσει κανείς όταν θέλει να υλοποιήσει αυτές τις επιθυμίες.
- Μετά την εφαρμογή του εργαλείου, ο/η ερωτώμενος/η θα πρέπει να είναι σε θέση να αναστοχαστεί σχετικά με τα προσωπικά του/της ενδιαφέροντα και να υπερβεί τους περιορισμούς των κοινωνικών νορμών.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Ο Χάρτης Κοινωνικών Πιέσεων συνδέεται με την κοινωνική διάσταση εξετάζοντας τις κοινωνικές πιέσεις που αντιμετωπίζουν οι ηλικιωμένοι/ες κατά τη μετάβασή τους στη συνταξιοδότηση. Όπως είναι γνωστό, οι απόψεις και οι νόρμες της κοινωνίας συχνά επηρεάζουν τις πράξεις και τις αντιλήψεις μας. Έτσι, αν εντοπίσουμε και αναγνωρίσουμε ποιες είναι ενδεχομένως αυτές οι νόρμες στο πλαίσιο της συνταξιοδότησης, μπορούμε να διαμορφώσουμε μια πιο ανανεωμένη αντίληψη και να ξεπεράσουμε πιθανές κοινωνικές πιέσεις. Αυτό το εργαλείο έχει ως στόχο να ωθήσει τα ερωτώμενα άτομα να εντοπίσουν ποιες είναι οι κοινωνικές πιέσεις στις οποίες εκτίθενται και ποια στοιχεία συνθέτουν στην ουσία τη δική τους πραγματικότητα. Η δραστηριότητα ενθαρρύνει τον αναστοχασμό σχετικά με τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του ατόμου υπερβαίνοντας τα όποια κοινωνικά εμπόδια και περιορισμούς. Επιπλέον, μετά την επίσημη λήξη της δραστηριότητας, είναι σημαντικό να κρατήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες τον Χάρτη Κοινωνικών Πιέσεων και να κάνουν εξάσκηση στον προσωπικό τους αναστοχασμό.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Στυλό, μαρκαδόροι
- Εκτυπώσεις του «Χάρτη Κοινωνικών Πιέσεων»



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Οι συμμετέχοντες/ουσες δουλεύοντας πάνω στις κοινωνικές πιέσεις θα είναι σε θέση:

- Να αναστοχαστούν σχετικά με τις ηλικιακές νόρμες, τη σύγκριση με συνομηλίκους/ες, την πορεία της ζωής τους.
- Να προσδιορίσουν τα προσωπικά ενδιαφέροντα πέρα από τους περιορισμούς των κοινωνικών νορμών.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Ο/Η συντονιστής/ρια θα πρέπει να ξεκινήσει εξηγώντας στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τον ρόλο και τον σκοπό του Χάρτη Κοινωνικών Πιέσεων. Μετά τη διανομή των προτύπων, θα πρέπει να διαβάσει μεγαλόφωνα τις προτεινόμενες ερωτήσεις, παρέχοντας τη βάση για ατομικό αναστοχασμό. Για αυτό το πρώτο μέρος της δραστηριότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν στη διάθεσή τους περίπου 1-20 λεπτά (ανάλογα με την ομάδα, μπορεί να χρειαστεί περισσότερος ή λιγότερος χρόνος). Αφού ολοκληρώσουν τη συμπλήρωση του χάρτη ατομικά, ο/η συντονιστής/ρια καλεί τα μέλη της ομάδας να συγκεντρωθούν εκ νέου και να αναστοχαστούν ομαδικά. Τέλος, εξετάζει κάθε ερώτηση μία προς μία ζητώντας παράλληλα από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συνεισφέρουν στην απάντηση των ερωτήσεων.





ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

ΔΙΚΤΥΩΣΗ

Πώς να Αποκτήσετε Νέους/ες Φίλους/λες - κατά τον Αποχαιρετισμό των Συναδέλφων σας

Διάρκεια: 60 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: Αναστοχασμός (ατομική άσκηση + ομαδική συζήτηση)

Στόχος αυτού του εργαλείου είναι να βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας κατά τη μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση, να ενισχύσουν τις υπάρχουσες κοινωνικές σχέσεις και να δημιουργήσουν νέες κοινωνικές σχέσεις, καθώς το δίκτυο και οι κοινωνικές σχέσεις που έχουν δημιουργήσει με τους/τις συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια του πολυετούς εργασιακού τους βίου εξαφανίζονται μετά την τελευταία ημέρα στη δουλειά.

- Διανέμεται ένα φύλλο εργασίας στο οποίο κάθε άτομο μπορεί να περιγράψει ποια άτομα αποτελούν σήμερα μέρος του δικτύου του: άτομα που βρίσκονται κοντά του (ισχυροί δεσμοί) και άτομα που βρίσκονται πιο μακριά (ασθενέστεροι δεσμοί).
- Παρουσιάζεται η κατάσταση του δικτύου επαφών του ατόμου και ακολουθεί συζήτηση με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες.
- Οι ομαδικές συζητήσεις έχουν ως στόχο την προώθηση των απόψεων και την ανταλλαγή εμπειριών, προκειμένου να εμπνεύσουν κάθε άτομο να βελτιώσει το προσωπικό του δίκτυο επαφών μετά τη ριζική αλλαγή που επιφέρει στη ζωή του το τέλος του εργασιακού του βίου.



ΣΤΟΧΟΙ

- Οι σχέσεις δικτύωσης αλλάζουν πάντα σε μεταβατικές καταστάσεις στη ζωή ενός/μιας εργαζόμενου/ης. Η μετάβαση από την επαγγελματική ζωή στη συνταξιοδότηση είναι μια κομβική αλλαγή ζωής που απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και δράση για την αποκατάσταση καλών κοινωνικών σχέσεων.
- Οι καλές κοινωνικές σχέσεις είναι απαραίτητες για την ευημερία του ατόμου. Ο στόχος αυτού του εργαλείου είναι να βοηθήσει τα άτομα στη διατήρηση και την ανανέωση του προσωπικού τους δικτύου.
- Κοινό μέλημα στις ομαδικές συζητήσεις, οι οποίες στηρίζονται στην ανταλλαγή εμπειριών από σωματεία και συμμετέχοντες/ουσες σε προγράμματα εθελοντικής εργασίας, είναι η παροχή ευκαιριών για την ανάπτυξη νέων κοινωνικών σχέσεων μετά το τέλος της επαγγελματικής ζωής.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

- Η καλλιέργεια και η διατήρηση του δικτύου σας μοιάζει κατά κάποιον τρόπο με το επάγγελμα του/της κηπουρού. Με άλλα λόγια, χρειάζεται χρόνος και προσοχή για να διατηρήσετε τα φυτά σας ζωντανά. Επίσης, μερικές φορές πρέπει να σπέρνετε νέα φυτά, ενώ άλλες φορές χρειάζεται να ξεριζώνετε τα παλιά φυτά.
- Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να έχουμε επίγνωση των αλλαγών που συμβαίνουν στο προσωπικό μας δίκτυο κατά τις μεταβάσεις της ζωής. Το εν λόγω εργαλείο βοηθά στην επεξηγηματική περιγραφή της κατάστασης του δικτύου επαφών ενός ατόμου.



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ

3. Κληρονομιά και διαδοχή

4. Κοινωνικές πιέσεις

5. Κοινωνικό περιβάλλον



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Μία Παρουσίαση PowerPoint με 5-6 διαφάνειες για εισαγωγή στο εργαλείο/θέμα.
- Ένα φύλλο A4 της κάρτας δικτύου επαφών που θα διανεμηθεί σε όλα τα συμμετέχοντα άτομα.
- Παρουσίαση του αναστοχασμού και περιγραφή της κατάστασης κάθε ατόμου.
- Παρουσίαση των συζητήσεων στην ομάδα.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

- Οι καλές κοινωνικές σχέσεις είναι απαραίτητες για την ευημερία του ατόμου.
- Το δίκτυο των επαφών μας αλλάζει κάθε φορά στις μεταβάσεις της ζωής μας - γι' αυτό και απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή εδώ.
- Αντλήστε έμπνευση - π.χ. από τις συζητήσεις της ομάδας - σχετικά με το πού και πώς να ανανεώσετε το δίκτυο των επαφών σας.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

- Παρουσιάστε το PowerPoint στην ομάδα.
- Μοιράστε σε όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες φύλλα A4 με κάρτες δικτύου επαφών.
- Διαθέστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες περίπου 20 λεπτά για ατομικό αναστοχασμό.
- Προχωρήστε στην έναρξη ομαδικών συζητήσεων (περίπου 30-40 λεπτά) με μια σύντομη παρουσίαση των εργασιών και των ερωτήσεων.
- Τέλος, πραγματοποιήστε στην ολομέλεια ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των ομάδων.



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ

3. Κληρονομιά και διαδοχή

4. Κοινωνικές πιέσεις

5. Κοινωνικό περιβάλλον

+

**ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ
εργαλείο**



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή ομαδικά

Το "Embracing a New Life: A Woman's Journey After Retirement" είναι ένα βίντεο που παρουσιάζει την ιστορία της Πηνελόπης Κυρίτση. Σκοπός του είναι να ενθαρρύνει τους θεατές να αναλογιστούν τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και επιθυμίες, αντιπαραβάλλοντάς τα με τους περιορισμούς των κοινωνικών κανόνων που σχετίζονται με τη συνταξιοδότηση. Το εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο μεμονωμένα όσο και σε ομαδικό περιβάλλον. Ξεκινήστε με ατομικό προβληματισμό, ακολουθούμενο από μια ομαδική συζήτηση για να εξερευνήσετε πώς οι κοινωνικές προσδοκίες έχουν επηρεάσει τις αποφάσεις συνταξιοδότησης και μοιράζεστε προσωπικές φιλοδοξίες ή πώς οι άνθρωποι μπορούν να ξεπεράσουν αυτές τις προσδοκίες.



ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Βίντεο

DK

EN

GR

FR

PT

RO

SI



6. Αυτο- αποτελεσματικό τητα



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 60 + 60 + 60 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά. Μια ομαδική συνεδρία θα δώσει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες την ευκαιρία να μοιραστούν και να μάθουν με άλλους/ες.

Η *αυτοαποτελεσματικότητα* είναι μια έννοια που προέρχεται από την κοινωνικο-γνωστική θεωρία του Bandura (1977, 2010) και ορίζεται ως η πίστη στην ικανότητα ενός ατόμου να οργανώνει και να εκτελεί μια συγκεκριμένη πορεία δράσης που είναι απαραίτητη για την παραγωγή των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων ή την άσκηση επιρροής σε γεγονότα που έχουν αντίκτυπο στη ζωή. Έτσι, καθορίζει ποιες συμπεριφορές θα υιοθετηθούν για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων· την προσπάθεια που καταβάλλεται για την επίτευξη ενός στόχου· και την επιμονή απέναντι στα εμπόδια (Bandura, 1977, 2010). Με άλλα λόγια, δεν είναι μια ικανότητα, αλλά η πίστη για το τι μπορεί να επιτευχθεί με αυτήν, διότι η απλή ικανότητα να εκτελέσει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά δεν σημαίνει ότι το άτομο έχει την αυτοπεποίθηση να την εκτελέσει σε συγκεκριμένες συνθήκες (Bandura, 1977· Rodgers et al., 2008). Μελέτες δείχνουν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας σχετίζεται με την ψυχική υγεία. Συνεπώς, η ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας αποτελεί σημαντικό στόχο για τον γηράσκοντα πληθυσμό. Γι' αυτό, συνιστάται τα προγράμματα ανθρώπινου δυναμικού να εστιάζουν σε στρατηγικές που στοχεύουν στη συμμετοχή των ηλικιωμένων μέσω προσαρμοσμένων προγραμμάτων αυτοαποτελεσματικότητας (Choi, et al., 2020). Ο Bandura (1997) πρότείνει τέσσερις πηγές που μπορούν να επηρεάσουν την αυτοαποτελεσματικότητα: οι εμπειρίες, τα πρότυπα, η λεκτική πειθώ και η σωματική και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου. Η αυτοαποτελεσματικότητα είναι ένας σημαντικός ατομικός πόρος που μπορεί να προωθήσει την εμπλοκή στην εργασία (Choi, et al., 2020).

Το εργαλείο «Σχέδιο Δράσης για την Αυτοαποτελεσματικότητα» βασίζεται στην έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας που περιγράφηκε παραπάνω και στην ικανότητα των ανθρώπων να αναστοχάζονται για να αλλάξουν τις συνθήκες που επικρατούν στον χώρο εργασίας (ή ακόμη και σε προσωπικό οικογενειακό ή κοινοτικό επίπεδο). Ωστόσο, το εργαλείο αυτό φαίνεται να απευθύνεται περισσότερο σε άτομα που σκοπεύουν να συνεχίσουν να εργάζονται. Το παρόν σχέδιο δράσης προτείνει μια μέθοδο αναστοχασμού-δράσης στην οποία οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να αναστοχαστούν σχετικά με τις ανάγκες, τα προβλήματα, την καριέρα και τις ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης που σχετίζονται με την εργασία τους. Περιλαμβάνει μια συζήτηση και ένα σχέδιο δράσης ως αποτέλεσμα (Koolhaas, et al., 2015).

Χρονικό πλαίσιο: Ο συνολικός διαθέσιμος χρόνος μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με τις συνθήκες που προσδιορίζονται από τον/τη συμμετέχοντα/ουσα και την ικανότητά του/της για ενδοσκόπηση και αναστοχασμό. Το 1ο βήμα μπορεί να χωριστεί σε διαφορετικές στιγμές αναστοχασμού.

Το 2ο βήμα αυτού του εργαλείου περιλαμβάνει μια συζήτηση μεταξύ του/της συμμετέχοντα/ουσας και των προϊσταμένων του, η οποία προϋποθέτει ότι ο/η συντονιστής/ρια θα βοηθήσει στη δημιουργία αυτής της στιγμής.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να εντοπίσετε τις ανάγκες, τα προβλήματα και τις ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης που σχετίζονται με την εργασία.
- Να συζητήσετε και να δημιουργήσετε ανοιχτούς διαύλους επικοινωνίας.
- Να καταρτίσετε ένα σχέδιο δράσης με συγκεκριμένα βήματα για την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητάς σας.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Με τη δημιουργία και την εφαρμογή αυτής της μεθοδολογίας βήμα προς βήμα, οι συμμετέχοντες/ουσες θα συνειδητοποιήσουν την ικανότητά τους να δημιουργούν αλλαγές και θα αποκτήσουν μεγαλύτερη επίγνωση της αυτοαποτελεσματικότητάς τους.

Σύμφωνα με διάφορες μελέτες, η ενασχόληση με αυτού του είδους τις αυτοκατευθυνόμενες γνωστικές συμπεριφορικές παρεμβάσεις μπορεί να ενισχύσει τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και την αυτοαποτελεσματικότητα, ενώ παράλληλα βελτιώνει τη θετική επίδραση, την ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας προς την κατεύθυνση της βιώσιμης απασχολησιμότητας.

Αυτό το εργαλείο επιτρέπει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να εντοπίσουν ψυχολογικούς πόρους και τρόπους να επηρεάσουν τον αντίκτυπο μιας κατάστασης στην εργασία.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Χαρτιά
- Στυλό, μαρκαδόροι
- Φυλλάδιο του Σχεδίου Δράσης για την Αυταποτελεσματικότητα



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Η βελτίωση των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων μπορεί να αυξήσει την αυτοαποτελεσματικότητα.

Οι συμμετέχοντες/ουσες δουλεύοντας πάνω στην αυτοαποτελεσματικότητα θα είναι σε θέση:

- Να αναστοχαστούν σχετικά με τις ευθύνες και τις συμπεριφορές τους`
- Να κατανοήσουν την ικανότητά τους να αλλάξουν τις καταστάσεις`
- Να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους για την επίλυση προβλημάτων.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Το εργαλείο αυτό περιλαμβάνει τρεις (3) δραστηριότητες, ξεκινώντας από τον αυτοστοχασμό και καταλήγοντας σε ένα σχέδιο δράσης για την επίλυση προβλημάτων με στόχο την αύξηση της αντιλαμβανόμενης αυτοαποτελεσματικότητας. Ο/Η συντονιστής/ρια βοηθά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ενθαρρύνοντάς τους στην πορεία, παρέχοντάς τους εποικοδομητική ανατροφοδότηση και διευκολύνοντας την επικοινωνία.

1. Εξηγήστε τον σκοπό της συνεδρίας στον/στη συμμετέχοντα/ουσα ή στην ομάδα. Διευκρινίστε ότι θα αναστοχαστούν, θα διατυπώσουν ένα όραμα για το κοντινό μέλλον και στη συνέχεια, θα συζητήσουν και θα ορίσουν βήματα δράσης για την επίτευξή του. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν τις ανάγκες, τα προβλήματα, την καριέρα και τις ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης που σχετίζονται με την εργασία τους. Δώστε πρότυπα για το 1ο μέρος ή ρωτήστε τους/τες αν προτιμούν μια λευκή κόλλα χαρτί για να γράψουν/απεικονίσουν τις σκέψεις τους (30 λεπτά ή ως δραστηριότητα αναστοχασμού καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας). Σε μια ομαδική συνεδρία, ρωτήστε αν κάποιος/α θέλει να μοιραστεί τις σκέψεις του/της - αν όχι, μην ασκήσετε πίεση.
2. Με βάση τους αναστοχασμούς τους, οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας και οι προϊστάμενοι/ες ή οι διευθυντές/ριες συζητούν λύσεις και πιθανά σχέδια δράσης με τη μορφή καταιγισμού ιδεών. Προτρέψτε τους/τις εργαζόμενους/ες να αναστοχαστούν σχετικά με τη σκοπιμότητα των λύσεων. Οι προϊστάμενοι/ες είναι υπεύθυνοι/ες για την αναγνώριση και επιβράβευση της απόδοσης και την παροχή καθοδήγησης και ανατροφοδότησης για τη βελτίωση των ελλείψεων στην απόδοση και την ενίσχυση της αυτονομίας των εργαζομένων. Οι προϊστάμενοι/ες αναμένεται επίσης να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι/ες διαθέτουν τα εργαλεία, τους πόρους και την κατάρτιση για να ασκούν με επιτυχία τις αρμοδιότητές τους. Μετά το 2ο βήμα, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να γράψουν στην κορυφή της σελίδας του 2ου μέρους τουλάχιστον 5 χρήσιμους παράγοντες που θα τους/τις βοηθήσουν να υλοποιήσουν το όραμά τους. Μπορεί να είναι άνθρωποι, ευκαιρίες, τεχνολογίες, καταστάσεις κ.λ.π.
3. Τέλος, οι συμμετέχοντες/ουσες σχεδιάζουν και υλοποιούν ένα σχέδιο δράσης για την εφαρμογή των λύσεων για μια περίοδο μεταπαρακολούθησης. Σύμφωνα με το Πρότυπο Β, οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας συμπληρώνουν το σχέδιο δράσης τους με βάση τις λύσεις που έχουν επιλεγεί και καταγραφεί. Το Πρότυπο του 3ου μέρους εξετάζει 3 πεδία από τα αριστερά του χαρτιού μέχρι το όραμα στα δεξιά. Αυτά θα είναι τα τρία μεγάλα βήματα που πρέπει να κάνουν για να φτάσουν στο όραμά τους. Αν εφαρμοστεί σε ομάδα, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να συζητήσουν τα βήματά τους και να ανταλλάξουν ιδέες μεταξύ τους. Γράφουν ένα βήμα σε κάθε πεδίο συνοπτικά αλλά με όσες λεπτομέρειες χρειάζεται για να είναι σαφές. Οι ενέργειες αυτές θα πρέπει να είναι συγκεκριμένες, ρεαλιστικές και χρονικά προσδιορισμένες.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4th ed., pp. 1534–1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>

Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bungler, A. C. (2020). Does self-efficacy and team leader equity matter for older workers' mental health? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>

Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. *BMC Public Health*, 15(76), 1-13. DOI 10.1186/s12889-015-1410-5

Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Evidence for a multidimensional self-efficacy for exercise scale. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222–234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: ατομικά

Η άσκηση «Χαρακτήρας φιλοδοξιών» περιλαμβάνει τη σχεδίαση του δικού μας χαρακτήρα με όλες τις φιλοδοξίες που έχουμε στη ζωή, ώστε να αποκτήσουμε σαφέστερη εικόνα όλων των δυνατοτήτων που μας περιμένουν μετά τη συνταξιοδότηση!

Με τη ζωγραφική, το πνεύμα του παιδιού που κρύβουμε μέσα μας μπορεί τελικά να εκφραστεί με περισσότερο γνήσια διαίσθηση.

«Η ζωγραφική μοιάζει μάλλον με το σκάκι: το μυαλό σου τρέχει μπροστά από τις κινήσεις που τελικά κάνεις.» Ντέιβιντ Χόκνεϊ

«Ζωγραφική είναι να τραβάς μια γραμμή γύρω από μια ιδέα.» Ανρί Ματίς

Στόχος αυτής της άσκησης είναι πρώτον, να αξιολογήσουμε τα έως τώρα επιτεύγματά μας και δεύτερον, να μπούμε στη θέση ενός/μιας συνταξιούχου με όλες τις δυνατότητες που συνεπάγεται αυτή η νέα κοινωνική κατάσταση.

Οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν την ευκαιρία να παρουσιάσουν την πορεία της ζωής τους, την προσωπική τους ιστορία και στη συνέχεια, τις προσδοκίες τους για τη συνταξιοδότηση. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να αποσαφηνίσουν τους στόχους τους στο επερχόμενο νέο στάδιο της ζωής τους, προκειμένου να τους προσδιορίσουν με πιο συγκεκριμένο τρόπο.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να αξιολογήσετε τις φιλοδοξίες σας στη ζωή: τι έχετε πετύχει ως τώρα και τι μπορείτε να πετύχετε στο μέλλον.
- Να μπορείτε να εντοπίσετε τους ψυχολογικούς σας πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις μελλοντικές σας προσδοκίες.
- Αν η άσκηση οργανωθεί σε ομαδική συνεδρία: να ακούσετε πραγματικές ιστορίες νέων συνταξιούχων: αντιπαράθεση του ιδανικού οράματος για τη συνταξιοδότηση με την πραγματικότητα. Να ανακαλύψετε τις προσδοκίες και τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν προβλέψει ή σχεδιάσει το μέλλον τους.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η δεξιότητα που προσδιορίστηκε είναι η ακόλουθη: να είναι σε θέση να εντοπίζουν τους ψυχολογικούς τους πόρους (αισιοδοξία για το μέλλον) και τις μελλοντικές τους προσδοκίες. Με τη ζωγραφική, οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανοίξουν το μυαλό τους στις εσωτερικές τους προσδοκίες και θα μπορέσουν να τις εκφράσουν. Αυτό θα τους/τις βοηθήσει να προσδιορίσουν σαφείς στόχους που πρέπει να πετύχουν κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής τους.

Η εν λόγω άσκηση θα τους/τις βοηθήσει εν τέλει να συνειδητοποιήσουν αφενός όλα τα έως τώρα επιτεύγματά τους και αφετέρου τα ψυχολογικά εφόδια που διαθέτουν για να συνεχίσουν τη ζωή τους με αισιοδοξία μετά τη συνταξιοδότησή τους.





ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Ένα φύλλο χαρτί μεγέθους A4 με τον κατάλογο των ερωτήσεων
- Ένα φύλλο χαρτί και στυλό διαφόρων χρωμάτων για να σχεδιάσουν οι συμμετέχοντες/ουσες τον χαρακτήρα των φιλοδοξιών τους.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Αυτή η άσκηση θα βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εκφράσουν τις εσωτερικές τους φιλοδοξίες για να τις υλοποιήσουν στο μέλλον ως νέοι/ες συνταξιούχοι!

Στην ουσία, θα τους/τις βοηθήσει να έχουν **ρεαλιστικές προσδοκίες μετά το τέλος του εργασιακού τους βίου.**



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

1. Διαβάστε τον κατάλογο των ερωτήσεων που πρέπει να απαντήσετε. Κάθε ερώτηση συνδέεται με ένα συγκεκριμένο μέρος του σώματος.
2. Ζωγραφίστε τον δικό σας «χαρακτήρα φιλοδοξιών» από την κορυφή ως τα νύχια απαντώντας στις ερωτήσεις που συνδέονται με το εκάστοτε μέρος του σώματος.
3. Δώστε ανατροφοδότηση στην ομάδα αν η άσκηση οργανωθεί στο πλαίσιο ενός εργαστηρίου.

Κατάλογος ερωτήσεων:

Κεφάλι: Ποια είναι η ταυτότητά σας;

- Όνομα
- Φύλο
- Ηλικία
- Επαγγελματικό υπόβαθρο
- Πόλη στην οποία ζείτε & πόλη από την οποία κατάγεστε.

Μάτια: Ποια είναι η στάση σας απέναντι στη συνταξιοδότηση; Ποιο είναι το όραμά σας για το μέλλον;

Δεξί χέρι: Ποια είναι τα προσόντα και οι εμπειρίες σας; Τι έχετε θέσει σε εφαρμογή στη ζωή σας; Ποια πολύτιμα διδάγματα έχετε κρατήσει;

Αριστερό χέρι: Ποιες δεξιότητες θα θέλατε να αναπτύξετε;

Αριστερό πόδι: Ποιες προκλήσεις θα αντιμετωπίσετε με τη συνταξιοδότηση;

Δεξί πόδι: Ποια είναι τα επόμενα βήματά σας και ποια σχέδια θα κάνετε για μια θετική και ομαλή μετάβαση προς τη συνταξιοδότηση;

Καρδιά: Ποια είναι τα ενδιαφέροντα, τα χόμπι και τα παιδικά σας όνειρα; Τι μπορείτε να κάνετε τώρα που δεν μπορούσατε να κάνετε όταν δουλεύατε με πλήρη απασχόληση;

Ποιοι είναι οι στόχοι που θα θέλατε να πετύχετε μετά τη συνταξιοδότησή σας; Αναλύστε τους σε επιμέρους στόχους, καθώς αυτό βοηθά στον προγραμματισμό τους και συνεπώς στην επίτευξή τους!

1. Τι;/Γιατί;: Τι θα ήθελα να πετύχω; Τι είδους δραστηριότητες αναψυχής θα ήθελα να συνεχίσω ή να ξεκινήσω; Τι είδους σχέσεις θα ήθελα να διατηρήσω ή/και να αναπτύξω (π.χ. εργασιακές/οικογενειακές/φιλικές);
2. Πώς;/Πότε;: Τι κάνω για να υλοποιήσω αυτούς τους στόχους;/Πώς ξεπερνάω τα εμπόδια;/Πότε και πώς θα τους υλοποιήσω;

6. Αυτο-
αποτελεσματικότητα

7. Χαρακτήρας
φιλοδοξιών

8. Στενή σχέση με
την εργασία



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή/και ομαδικά

Αυτή η άσκηση θα σας βοηθήσει να προσδιορίσετε τους τομείς της ζωής σας που έχουν προτεραιότητα και χρειάζονται βελτίωση τη δεδομένη στιγμή και να θέσετε τους ανάλογους στόχους. Είναι σημαντικό να βαθμολογήσετε όλους τους τομείς της ζωής σας για να αποκτήσετε σαφέστερη εικόνα της επαγγελματικής σας ζωής και να προσδιορίσετε πώς θα διατηρήσετε την αποτελεσματική επαγγελματική σας ανάπτυξη και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Λίστα επιμέρους πτυχών της ζωής:

- Σκοπός ζωής
- Προσωπική βελτίωση
- Εκπαίδευση, ανάπτυξη δεξιοτήτων
- Καριέρα, συνεισφορά, προσφορά των μοναδικών μου χαρισμάτων στον κόσμο
- Σημαντικοί άλλοι
- Οικογενειακές σχέσεις
- Φίλοι/ες και συνεργάτες/ιδες στην εργασία
- Σχέσεις με την κοινότητα
- Σωματική υγεία & φυσική κατάσταση
- Ψυχική & συναισθηματική υγεία
- Πνευματικότητα, σύνδεση με ανώτερη δύναμη
- Ξεκούραση & χαλάρωση
- Διασκέδαση, χόμπι, περιπέτεια, διακοπές
- Περιουσιακά στοιχεία, αυτοκίνητο, ρούχα κ.λπ.
- Περιβάλλον διαβίωσης, οργάνωση
- Οικονομικά, ταμειακή ροή, αποταμίευση, συνταξιοδότηση



ΣΤΟΧΟΙ

- Να αναστοχαστείτε σχετικά με τον επαγγελματικό σας βίο ως ένα κομμάτι της ζωής σας.
- Να προσδιορίσετε άλλους τομείς της ζωής που σας δίνουν χαρά και ικανοποίηση εκτός εργασίας.
- Να συνειδητοποιήσετε τους τομείς της ζωής σας στους οποίους θέλετε να επικεντρωθείτε μετά τη συνταξιοδότησή σας.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Το εργαλείο αυτό βοηθά στον αναστοχασμό σχετικά με τον εργασιακό βίο και τη στάση απέναντι στην εργασία, καθώς και τη μεταβαλλόμενη σημασία που καταλαμβάνει στη ζωή του ατόμου, σε σύγκριση με άλλους τομείς ικανοποίησης.

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ/ΣΥ ΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ

6. Αυτό-
αποτελεσματικότητα

7. Χαρακτήρας
φιλοδοξιών

8. Στενή σχέση με
την εργασία



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Φυλλάδιο του προτύπου «Στενή σχέση με την εργασία»
- Μαρκαδόροι/χρωματιστά στυλό/μολύβια
- Χαρτιά



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

- Θα μάθετε να ιεραρχείτε εκ νέου τη σχέση σας με την εργασία.
- Θα μάθετε να στηρίζετε στις δικές σας ικανότητες λήψης αποφάσεων γύρω από τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη.
- Θα μάθετε να προσδιορίζετε τη σημασία και την αξία της σταδιοδρομίας ολιστικά σε σχέση με άλλα στοιχεία της ζωής σας.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Τροχός της Ζωής: Πόσο ικανοποιημένος/νη είστε με τους πιο σημαντικούς τομείς της ζωής σας;

Ο/Η συντονιστής/ρια βοηθάει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ενθαρρύνοντάς τους/τες στην πορεία, παρέχοντάς τους εποικοδομητική ανατροφοδότηση και διευκολύνοντας την επικοινωνία.

Εξηγήστε στον/στη συμμετέχοντα/ουσα ή στην ομάδα τον σκοπό της συνεδρίας. Παρουσιάστε το πρότυπο και επανεξετάστε με τον/την εργαζόμενο/η ή την ομάδα τα διάφορα τμήματα του τροχού διευκρινίζοντας τυχόν απορίες. Ζητήστε από κάθε εργαζόμενο/η να αναστοχαστεί σχετικά με την ικανοποίησή του/της από κάθε διάσταση και υποδιάσταση χρωματίζοντας καθεμία από αυτές. Χρησιμοποιώντας μαρκαδόρο ή χρωματιστά στυλό, οι εργαζόμενοι/ες θα βαθμολογήσουν το επίπεδο της ικανοποίησής τους για κάθε πτυχή της ζωής που αναγράφεται στον τροχό με βάση μια κλίμακα 0-7 (0=καθόλου ικανοποιημένος/η, 7=απόλυτα ικανοποιημένος/η).

Αν πρόκειται για ομαδική συνεδρία, ρωτήστε αν κάποιος/α θα ήθελε να μοιραστεί τις σκέψεις του/της – αν όχι, μην ασκήσετε πίεση. Προτρεπτικές ερωτήσεις: Υπήρχαν εκπλήξεις; Ποια θα είναι τα επόμενα σας βήματα; Πώς αισθανθήκατε αφού συμπληρώσατε τον τροχό;



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

Byrne, U. (2005). Wheel of life – effective steps for stress management. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770

6. Αυτό-
αποτελεσματικότητα

7. Χαρακτήρας
φιλοδοξιών

8. Στενή σχέση με την
εργασία

9. Επίλυση
προβλημάτων



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: σε όλη τη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων
Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή/και ομαδικά

Αυτή η άσκηση έχει ως στόχο να βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες να βελτιώσουν μια δεδομένη κατάσταση και να ακολουθήσουν ένα σχέδιο που ταιριάζει στις φιλοδοξίες τους. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποιούμε ένα εργαλείο με κάρτες για την επίλυση προβλημάτων σε τέσσερα (4) βήματα. Αυτή η διαδικασία επίλυσης προβλημάτων χρησιμοποιεί το εννοιολογικό σχήμα IDEA για να εντοπίσετε το πρόβλημα, να αναπτύξετε λύσεις, να εκτελέσετε ένα σχέδιο και να αξιολογήσετε τα αποτελέσματά σας. Οι 4 κάρτες είναι οι ακόλουθες:

1. Παρουσίαση
2. Identify (Εντοπίζω)
3. Develop (Αναπτύσσω)
4. Execute (Εκτελώ)
5. Assess (Αξιολογώ)

Το εργαλείο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε όλη τη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων, είτε κατά τη διάρκεια μιας ημέρας είτε για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να καθοδηγήσετε ένα άτομο που βρίσκεται σε μια προβληματική κατάσταση να προχωρήσει βήμα προς βήμα για να φτάσει στον στόχο του και να αξιολογήσει ανάλογα το έργο του.
- Να μάθουν οι άνθρωποι πώς να ενεργούν σε απαιτητικές καταστάσεις.
- Να έχετε στα χέρια σας ένα σύστημα που σας δίνει αίσθηση ασφάλειας.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Το άτομο κατευθύνεται σε μια ολιστική θεραπεία, ώστε να μην παραλείψει κανένα βήμα.
Ο/Η εργαζόμενος/η καλείται να σκεφτεί και να δημιουργήσει σενάρια για διαφορετικές πιθανές λύσεις.
Το εργαλείο διδάσκει επίσης πώς να αξιολογείτε κριτικά το έργο σας.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Φυλλάδιο του προτύπου I.D.E.A. - εργαλείο επίλυσης προβλημάτων
- Μαρκadόροι/χρωματιστά στίλο/μολύβια.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

- Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι/ες να αποκτήσουν αυτοεκτίμηση κατά τη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων και να μην αγχώνονται, αλλά να γνωρίζουν ότι έχουν στα χέρια τους έναν βήμα προς βήμα τρόπο επίλυσής τους.

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ/ΣΥ ΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ

6. Αυτο-
αποτελεσματικότητα

7. Χαρακτήρας
φιλοδοξιών

8. Στενή σχέση με την
εργασία

**9. Επίλυση
προβλημάτων**



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Ο/Η συντονιστής/ρια βοηθάει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ενθαρρύνοντάς τους/τες στην πορεία, παρέχοντάς τους επικοινωνιακή ανατροφοδότηση και διευκολύνοντας την επικοινωνία. Αρχικά, εξηγήστε τον σκοπό της συνεδρίας στον/στη συμμετέχοντα/ουσα ή στην ομάδα. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εντοπίσουν μια ευκαιρία, μια πρόκληση ή ένα πρόβλημα στην εργασιακή τους ζωή που μπορεί να επιλυθεί με αυτό το μοντέλο. Η διαδικασία περιλαμβάνει τον εντοπισμό της κατάστασης, την ανάπτυξη μιας λύσης, την εκτέλεση του σχεδίου και την αξιολόγηση του πόσο καλά το σχέδιο λύνει το πρόβλημα. Παρουσιάστε το πρότυπο και επανεξετάστε τις διάφορες κάρτες με τον/την εργαζόμενο/η ή την ομάδα διευκρινίζοντας τυχόν απορίες.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας διαβάστε δυνατά το σχέδιο. Αν πρόκειται για ομαδική συνεδρία, ρωτήστε αν κάποιος/α θέλει να μοιραστεί τις σκέψεις του/της - αν όχι, μην ασκήσετε πίεση.

6. Αυτο-
αποτελεσματικότητα

7. Χαρακτήρας
φιλοδοξιών

8. Στενή σχέση με την
εργασία

9. Επίλυση προβλημάτων

+
ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ
εργαλείο



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή ομαδικά

Το "Chasing Dreams: Reinventing Herself at 55" εξερευνά το αξιοσημείωτο ταξίδι της Μαίρης και παρακινεί τους θεατές να αναλογιστούν τις δικές τους φιλοδοξίες και πώς ευθυγραμμίζονται με την πραγματικότητα της συνταξιοδότησης. Αυτό το εργαλείο είναι κατάλληλο τόσο για ατομικό προβληματισμό όσο και για ομαδικές συζητήσεις. Τα άτομα μπορούν να παρακολουθήσουν την ιστορία της Μαίρης για τη δική τους ενδοσκόπηση, ακολουθούμενη από ομαδικές συνομιλίες για να μοιραστούν και να συζητήσουν τις φιλοδοξίες και τα σχέδιά τους για το μέλλον.



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή ομαδικά

Το "Empowering Others: A Mentor's Legacy Beyond Retirement" ρίχνει φως στο ταξίδι της Μαριλένας μετά τη συνταξιοδότηση. Ενθαρρύνει τους θεατές να αξιολογήσουν τη σχέση τους με την εργασία και την πιθανή επιθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται ή να συνεισφέρουν στον τομέα τους. Αυτό το εργαλείο έχει σχεδιαστεί τόσο για ατομικό προβληματισμό όσο και για ομαδικές συζητήσεις. Ξεκινήστε με άτομα που παρακολουθούν την ιστορία της Μαριλένας για να συλλογιστούν τις δικές τους αξίες και επιθυμίες που σχετίζονται με την εργασία. Στη συνέχεια, συμμετάσχετε σε μια ομαδική συζήτηση για να εξερευνήσετε τις ψυχοκοινωνικές πτυχές των εργασιακών και συνταξιοδοτικών αποφάσεων, ενισχύοντας την ευαισθητοποίηση και τις κοινές ιδέες.



ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Βίντεο

DK

EN

GR

FR

PT

RO





ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 60 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: ατομικά

Ένα από τα κύρια ερωτήματα που θέτουν οι μελλοντικοί/ές συνταξιούχοι είναι: «Πόσα χρήματα θα πάρω μετά τη συνταξιοδότησή μου;». Ο καλύτερος τρόπος για να έχει κανείς μια σαφή εικόνα της οικονομικής του κατάστασης μετά τη συνταξιοδότηση είναι να συμπληρώσει έναν πίνακα με όλα τα έσοδα και τα έξοδα πριν και μετά τη συνταξιοδότηση. Αυτός ο πίνακας θα συμβάλει στην ενημέρωση σχετικά με την αναπόφευκτη απώλεια χρημάτων που επιφέρει η συνταξιοδότηση. Προβλέποντάς την, οι μελλοντικοί/ές συνταξιούχοι θα μπορέσουν να προβούν σε ενέργειες που θα μπορούσαν να αντισταθμίσουν αυτή την απώλεια εσόδων, είτε μειώνοντας το σύνολο των εξόδων τους είτε/και βρίσκοντας νέους τρόπους για να κερδίζουν χρήματα, και συνεπώς αποφεύγοντας τα χρέη!

Οι «πίνακες διαφορών» θα απεικονίζουν το χάσμα του βιοτικού επιπέδου μεταξύ της κατάστασης του/της εργαζομένου/ης και της κατάστασης του/της συνταξιούχου.

Το εργαλείο αυτό είναι ένας πίνακας Excel με χωριστές καρτέλες που παρουσιάζουν τον μηνιαίο προϋπολογισμό ενός συγκεκριμένου ατόμου: η πρώτη καρτέλα αντιπροσωπεύει τον μηνιαίο προϋπολογισμό του όταν εργάζεται, ενώ η δεύτερη τον μηνιαίο προϋπολογισμό του όταν συνταξιοδοτείται.

Οι εν λόγω πίνακες θα πρέπει να συμπληρωθούν ηλεκτρονικά.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να αναπτύξετε την ικανότητα χρήσης ενός προγράμματος κατάρτισης προϋπολογισμού.
- Να αποκτήσετε σαφή εικόνα του προϋπολογισμού σας πριν και μετά τη συνταξιοδότησή σας. Αυτό διευκολύνει την πραγματοποίηση συγκεκριμένων συγκρίσεων.
- Να επιτύχετε μια ισορροπία μεταξύ εσόδων και εξόδων και να αποφύγετε τα χρέη: Να κάνετε αποταμιεύσεις από τώρα προτού βγείτε στη σύνταξη για να προβλέψετε την απώλεια εισοδήματος.
- Να είστε σε θέση να προβλέψετε με σαφήνεια την ανάγκη για πρόσθετο εισόδημα κατά τη συνταξιοδότηση.
- Να ενημερωθείτε πριν από τη συμπλήρωση του πίνακα για το πώς θα μάθετε το ποσό της σύνταξής σας, τότε και πώς.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Οι «πίνακες διαφορών» είναι ένα συγκεκριμένο εργαλείο που επιτρέπει να έχει ένας άνθρωπος μια σαφή εικόνα του προϋπολογισμού του πριν και μετά τη συνταξιοδότηση. Ως εκ τούτου, βοηθάει ιδιαίτερα να μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης προϋπολογισμού (budget planner) με όλα τα ειδικά κουτάκια που πρέπει να συμπληρωθούν.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Σύνδεσμοι (links) με πληροφορίες σχετικά με τις συνταξιοδοτικές παροχές σε κάθε εθνικό πλαίσιο.
- Οι Πίνακες Excel που πρέπει να συμπληρωθούν ηλεκτρονικά.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Αυτό το εργαλείο θα βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης προϋπολογισμού. Θα τους/τις βοηθάει πάντα να βρίσκουν ισορροπία μεταξύ εσόδων και εξόδων αποφεύγοντας παράλληλα τα χρέη.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Οδηγίες χρήσης του εργαλείου:

1. Συγκεντρώστε όλα τα δεδομένα που απαιτούνται για τη συμπλήρωση του πίνακα.
2. Ενημερωθείτε σχετικά με τη σύνταξη που λαμβάνει ένα άτομο μετά τη συνταξιοδότησή του.
3. Συμπληρώστε τους πίνακες.
4. Σκεφτείτε πού θα υπάρξουν υπερβάσεις στα έξοδα και προσαρμόστε τα ανάλογα.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

Σύνδεσμοι (links) με τα συνταξιοδοτικά συστήματα για κάθε εθνικό πλαίσιο.

Στη Γαλλία, ο σύνδεσμος για είσοδο στον προσωπικό λογαριασμό συνταξιούχου είναι το “info retraite”:

[Info Retraite - Le compte retraite \(info-retraite.fr\)](https://info-retraite.fr)



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή/και ομαδικά

Ένα από τα κύρια ζητήματα για ένα ασφαλές και ασφαλές οικονομικό μέλλον είναι η χρηματοοικονομική παιδεία. Ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλίσετε ότι κάνετε ασφαλείς και σοφές επενδύσεις με τα χρήματά σας και να μειώσετε τον κίνδυνο να πέσετε θύμα οικονομικής απάτης και απάτης.

Αυτό το εγχειρίδιο θα βοηθήσει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με το τι πρέπει να γνωρίζετε σε σχέση με την οικονομική απάτη και τις απάτες. Αυτό περιλαμβάνει τους τύπους οικονομικών απατών που υπάρχουν, μέτρα και συμβουλές για την ασφάλεια των ηλικιωμένων

Το δεύτερο μέρος της άσκησης είναι ένα κουίζ που στοχεύει να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν συγκεκριμένες γνώσεις που θα τους αφαιρέσουν από την άσκηση. Όλες οι απαντήσεις στο κουίζ βρίσκονται στο φυλλάδιο.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να κατανοήσετε τη σημασία του οικονομικού γραμματισμού.
- Να μάθετε πώς να αποφύγετε την οικονομική ζημία.
- Να αποκτήσετε αυτοπεποίθηση στην αναζήτηση νέων τρόπων μάθησης και επιφυλακτικότητας απέναντι σε αμφίβολες οικονομικές προκαταβολές ή απάτες, π.χ. ιστότοποι απάτης ή τηλεφωνήματα από τράπεζες.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Ο οικονομικός γραμματισμός αναφέρεται στην ικανότητα να αναζητάτε έγκυρες οικονομικές συμβουλές και να γνωρίζετε πώς να εντοπίζετε απάτες.

Οι εξελιγμένες απάτες βρίσκονται σε έξαρση και στοχοποιούν ηλικιωμένους/ες μέσω συνταξιοδοτικών απατών τόσο διαδικτυακά όσο και τηλεφωνικά. Η γνώση του τρόπου αποφυγής οικονομικής βλάβης ή ζημίας είναι σημαντική για τη διαφύλαξη των οικονομικών σας πόρων.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Φυλλάδιο του εργαλείου «Οικονομικός Γραμματισμός»
- Μαρκadόροι/χρωματιστά στυλό/μολύβια.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Αυτό το εργαλείο θα βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες να μάθουν πώς να λαμβάνουν πιο υπεύθυνες οικονομικά αποφάσεις. Ο οικονομικός γραμματισμός σε αυτό το παράδειγμα επεκτείνεται στο να μάθουν πώς να προστατεύουν τα χρήματα και τις αποταμιεύσεις τους και να αναγνωρίζουν τις απάτες.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

1. Δώστε στα συμμετέχοντα άτομα το εγχειρίδιο χρηματοοικονομικής παιδείας.
2. Εάν εργάζεστε σε ομάδα, δώστε σε κάθε μέλος της ομάδας χρόνο να διαβάσει το οικονομικό εγχειρίδιο
- 3 Μόλις κάθε μέλος της ομάδας διαβάσει το εγχειρίδιο, διευκολύνετε μια ομαδική συζήτηση σχετικά με διαφορετικές πτυχές της ομάδας και, όπου είναι δυνατόν, χρησιμοποιήστε πραγματικά παραδείγματα διαφορετικών μορφών απάτης.
4. Ζητήστε τους να ολοκληρώσουν το κουίζ στον δικό τους χρόνο.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

[Refundee - Fraud Recovery Experts](#)



(ΧΡΗΜΑΤΟ)ΟΙΚΟ ΝΟΜΙΚΗ

10. Οικονομική
ασφάλεια/ισορροπία

11. Οικονομικός
γραμματισμός

+

**ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ
εργαλείο**



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά

Ο Χάρτης Χρηματοοικονομικών Πόρων στοχεύει να παρέχει στον χρήστη μια επισκόπηση σχετικά με την ευρωπαϊκή πραγματικότητα σχετικά με το θέμα της συνταξιοδότησης. Ταυτόχρονα, το εργαλείο είναι διαδραστικό, φιλικό προς το χρήστη και ενημερωτικό. Έτσι, ο διαδραστικός χάρτης παρέχει μια στάση σε καθεμία από τις 7 χώρες που συνεργάζονται με το SILVER και ορισμένα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τους νόμους/πολιτικές που ρυθμίζουν την ηλικία συνταξιοδότησης καθώς και ορισμένα χρήσιμα υλικά που αναπτύχθηκαν για τη σωστή οικονομική εκπαίδευση της ομάδας-στόχου. Επιπλέον, ο χάρτης έχει επίσης δύο ενότητες που εγείρουν δύο σημαντικά ερωτήματα σχετικά με το θέμα και ανακατευθύνουν τον χρήστη σε προηγούμενα αποτελέσματα του έθνους SILVER.



ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Διαδραστικό εργαλείο

DK
EN
GR
FR
PT
RO
SI



10. Οικονομική
ασφάλεια/ισορροπία

11. Οικονομικός
γραμματισμός

+

**ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ
εργαλείο**



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 20 λεπτά
Τύπος εφαρμογής: ατομικά

Το Financial Quiz είναι ένα εργαλείο που αναπτύχθηκε για να παρέχει στον χρήστη μια γενική αξιολόγηση σχετικά με τον χρηματοοικονομικό γραμματισμό. Το κουίζ έχει 8 ερωτήσεις με πολλαπλές απαντήσεις που αφορούν θέματα όπως τα οικονομικά, οι ηλεκτρονικές αγορές και οι διαδικτυακές παγίδες. Μέσω συγκεκριμένων παραδειγμάτων, το κουίζ εισάγει μερικές γνωστές έννοιες, οι οποίες μπορούν να θέσουν ορισμένες ερωτήσεις στον χρήστη. Μετά την ολοκλήρωση του εργαλείου, ο χρήστης θα μπορεί να δει πόσο εξοικειωμένος είναι με τις κοινές οικονομικές παγίδες και να μάθει πώς να τις αναγνωρίζει.



ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Διαδραστικό εργαλείο

DK
EN
GR
FR
PT
RO
SI



12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30-60 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: Αναστοχασμός (ατομική άσκηση + ομαδική συζήτηση)

Το εργαλείο «Οδικός χάρτης για μια υγιή μετάβαση στη συνταξιοδότηση» θα δώσει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τη δυνατότητα να αναστοχαστούν σχετικά με την τρέχουσα θέση τους απέναντι στη συνταξιοδότηση και να βρουν πιθανές λύσεις στα εμπόδια που συναντούν σχετικά με το θέμα αυτό. Το εν λόγω εργαλείο συνδέεται με το πεδίο της εργασίας και πραγματεύεται το θέμα του σημείου εκκίνησης (πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;).

Η άσκηση περιλαμβάνει δύο κύρια μέρη:

- Το πρώτο μέρος είναι η ατομική δραστηριότητα.
- Το δεύτερο μέρος είναι μια ομαδική συζήτηση.

Ο χάρτης καλύπτει έξι (6) βασικά ερωτήματα:

1. Πού βρίσκομαι τώρα; Είμαι έτοιμος/η να συνταξιοδοτηθώ; Θέλω να συνεχίσω να εργάζομαι;
2. Ποιες είναι οι κύριες ανάγκες μου τη δεδομένη στιγμή;
3. Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζω αυτή τη στιγμή;
4. Ποιες θα μπορούσαν να είναι οι λύσεις στα εν λόγω εμπόδια;
5. Πού θα μπορούσα να βρω τη βοήθεια που χρειάζομαι αυτή τη στιγμή (παράγοντες που συμβάλλουν στη διατήρηση των εργαζομένων);
6. Ποια συγκεκριμένα σχέδια έχω για το προσεχές μέλλον;

Οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν στη διάθεσή τους περίπου 15 λεπτά για να συμπληρώσουν τον χάρτη. Στη συνέχεια, θα αφιερωθούν άλλα 10-15 λεπτά σε μια ομαδική συζήτηση με βάση τις προτεινόμενες ερωτήσεις και τις απαντήσεις που έχουν δοθεί. Ως πρόσθετο βήμα, οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να συμπληρώσουν τα εργαλεία αυτοαξιολόγησης που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του δεύτερου αποτελέσματος του έργου SILVER.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να προσδιορίσετε την τρέχουσα θέση των συμμετεχόντων/ουσών όσον αφορά τη συνταξιοδότηση.
- Να προσδιορίσετε τις βασικές ανάγκες υποστήριξης.
- Να προσδιορίσετε τις κύριες ανάγκες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζει τη δεδομένη στιγμή ο/η συμμετέχων/ουσα όσον αφορά τη συνταξιοδότηση.
- Να βρείτε τα μελλοντικά βήματα σχετικά με τη διαδικασία μετάβασης του/της συμμετέχοντα/ουσας από την εργασία στη συνταξιοδότηση.
- Μετά τη συμπλήρωση του εργαλείου, ο/η ερωτώμενος/η θα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίσει την τρέχουσα θέση του/της απέναντι στη συνταξιοδότηση και τις μελλοντικές του/της προοπτικές όσον αφορά αυτή τη διαδικασία.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αυτό το εργαλείο αφορά την τρέχουσα θέση του/της εκάστοτε συμμετέχοντα/ουσας απέναντι στη φάση της συνταξιοδότησης. Κατά τη χρήση του, θα δοθεί στους/στις συμμετέχοντες/ουσες το πλαίσιο για να σκεφτούν τις τρέχουσες ανάγκες τους, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν και τις πιθανές λύσεις για να ξεπεράσουν αυτές τις δύσκολες καταστάσεις. Το πεδίο της εργασίας αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό για την πορεία της ζωής ενός ατόμου. Επομένως, όταν πλησιάζει η περίοδος της συνταξιοδότησης μπορεί να προκύψουν ποικίλα συναφή συναισθήματα. Κατά συνέπεια, η επεξεργασία της αντίδρασης του ατόμου είναι απαραίτητη για την ομαλή διαδικασία μετάβασης στη συνταξιοδότηση.

12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Φυλλάδιο του εργαλείου «Οδικός Χάρτης»
- Χρωματιστά σιλό/μολύβια



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

Αυτό το εργαλείο θα βοηθήσει τον εκπαιδευόμενο να εντοπίσει τα εμπόδια που αντιμετωπίζει όσον αφορά την άποψή του σχετικά με τη διαδικασία της συνταξιοδότησης και τη μετάβαση σε αυτή τη φάση ζωής.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

1. Εξηγήστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τον ρόλο του υλικού.
2. Διαβάστε τις προτεινόμενες ερωτήσεις.
3. Δώστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες περίπου 15 λεπτά για να σκεφτούν πιθανές απαντήσεις.
4. Επιστρέψτε στην ομάδα και εξετάστε κάθε ερώτηση μία προς μία ζητώντας παράλληλα από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συνεισφέρουν στην απάντηση των ερωτήσεων.



ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ – ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ (LINKS)

Μετά την άσκηση, δώστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες λίγο χρόνο για να συμπληρώσουν τα εργαλεία αυτοαξιολόγησης που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια του δεύτερου αποτελέσματος του έργου: IO2 - Silver (silver-europroject.org). Αν χρειαστεί, συζητήστε μαζί τις απαντήσεις.



12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;

13. Επαγγελματική εξέλιξη



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 60 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: Αναστοχασμός (ατομική άσκηση + ομαδική συζήτηση)

Στόχος αυτού του εργαλείου είναι να βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να αναπτύξουν και να σχεδιάσουν μια πορεία σταδιοδρομίας που να ανταποκρίνεται τόσο στις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα τους όσο και στην ανάγκη του εργασιακού χώρου να αναπτύξει και να διατηρήσει την εμπειρογνωσία που έχουν συσσωρεύσει επί σειρά ετών. Επειδή οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πολύ διαφορετικοί/ές μεταξύ τους και γίνονται ολοένα και πιο διαφορετικοί/ές με την πάροδο των ετών, προετοιμάζεται και διεξάγεται σε ατομικό επίπεδο μια συνέντευξη για εργαζόμενους/νες μεγαλύτερης ηλικίας. Στόχος της συνέντευξης των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας είναι να αναπτυχθούν και να ενισχυθούν οι δυνατότητες τους προκειμένου να συμβάλουν όσο το δυνατόν περισσότερο στην εργασία τους και ταυτόχρονα να προετοιμαστούν για μια ομαλή μετάβαση.

- Πρώτοι γενικοί προβληματισμοί σχετικά με την ολοκλήρωση του εργασιακού βίου και τη μετάβαση στη ζωή μετά το τέλος της εργασίας.
- Περιγράφεται ένα συγκεκριμένο εργαλείο για την προετοιμασία ενός/μιας μεμονωμένου/ης εργαζόμενου/ης μεγαλύτερης ηλικίας για τη συνέντευξη με τον/την άμεσο/ση προϊστάμενο/νη, το οποίο θα παρουσιαστεί ως ατομική άσκηση και προετοιμασία για την εν λόγω συνέντευξη - με πρώτη προτεραιότητα στις συνθήκες που είναι σημαντικές και μπορούν να αλλάξουν και χαμηλότερη προτεραιότητα στις συνθήκες που δεν είναι σημαντικές και δεν μπορούν να αλλάξουν.
- Οι εργαζόμενοι/νες μεγαλύτερης ηλικίας θα πρέπει να συζητούν τις σημειώσεις προετοιμασίας τους με άλλους/ες που βρίσκονται στην ίδια ή παρόμοια κατάσταση - πριν από τη διεξαγωγή της συνέντευξης.
- Για την άντληση έμπνευσης σχετικά με τα θέματα που μπορούν να αναφερθούν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων με εργαζόμενους/νες μεγαλύτερης ηλικίας, παρουσιάζονται ορισμένα συγκεκριμένα θέματα συζήτησης.
- Τέλος, συζητάται ο χώρος εργασίας να ενημερωθεί επαρκώς σχετικά με την προετοιμασία για τις συνεντεύξεις με εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας και σχετικά με όλες τις συμφωνίες που έχουν συναφθεί για την επαγγελματική τους ανάπτυξη και την ομαλή εργασιακή τους μετάβαση.



ΣΤΟΧΟΙ

- Η συνέντευξη μεταξύ ενός/μιας εργαζόμενου/ης μεγαλύτερης ηλικίας και του/της άμεσου/ης προϊστάμενου/ης του/της είναι το καλύτερο εργαλείο για την αντιστοίχιση των αναγκών του εργασιακού χώρου με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα που έχει κάθε τέτοιος/α εργαζόμενος/η τόσο για την επαγγελματική του/της ανάπτυξη κατά τα επόμενα χρόνια όσο και για μια καλή ανασκόπηση του εργασιακού του/της βίου.
- Με την άσκηση, ο/η εργαζόμενος/η μεγαλύτερης ηλικίας προετοιμάζεται καλύτερα για να βρει μια νέα επαγγελματική φόρμουλα σε συνεργασία με τον/την άμεσο/η προϊστάμενό/νη του/της.
- Είναι σημαντικό να διατηρείται η προοπτική της ανάπτυξης σε κάθε συνέντευξη με εργαζόμενο/η μεγαλύτερης ηλικίας - ανάπτυξη τόσο για τον/την εργαζόμενο/η όσο και για τον εργασιακό χώρο - έναντι μιας προοπτικής διακανονισμού.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Μια συνέντευξη για εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας έχει αρχικά ως στόχο να επικεντρωθεί σε αυτό που εξυπηρετεί καλύτερα τόσο τον εργασιακό χώρο όσο και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του/της συγκεκριμένου/ης εργαζόμενου/ης και την εξεύρεση της καλύτερης αντιστοιχίας μεταξύ των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων και των προς εκπλήρωση καθηκόντων.

Δεύτερον, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ο/η άμεσος/η προϊστάμενος/η θα πρέπει εκ μέρους της διεύθυνσης να δείξει ενδιαφέρον για την ποιότητα ζωής του/της εργαζόμενου/ης μετά την ολοκλήρωση της συνεργασίας τους και την ομαλή του/της εργασιακή μετάβαση.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ

12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;

13. Επαγγελματική εξέλιξη



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Μια Παρουσίαση PowerPoint με 5-6 διαφάνειες για εισαγωγή στο εργαλείο/θέμα
- Χαρτιά
- Ένας κατάλογος ιδεών για σχετικά θέματα προς συζήτηση κατά τη συνέντευξη των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας.



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

- Αυτό το εργαλείο προωθεί την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και την άσκηση των κατάλληλων δεξιοτήτων για τη βέλτιστη εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων.
- Αυτό το εργαλείο μπορεί να χρησιμοποιηθεί μεμονωμένα ακριβώς για να καλύψει τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας.



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

1. Παρουσιάστε το PowerPoint στην ομάδα.
2. Ο/Η συντονιστής/ρια μοιράζει σε όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες φύλλα Α4 στα οποία μπορούν να σχεδιάσουν τα τέσσερα βέλη και τις ετικέτες τους.
3. Παρέχει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες περίπου 20 λεπτά για ατομικό αναστοχασμό.
4. Οι ομαδικές συζητήσεις (περίπου 30-40 λεπτά) ξεκινούν με μια σύντομη παρουσίαση των εργασιών και των ερωτήσεων. Τέλος, ο/η συντονιστής/ρια πραγματοποιεί στην ολομέλεια ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των ομάδων.



ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ

12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;

13. Επαγγελματική εξέλιξη

14. Απόδοση



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 20 + 40 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά + ομαδική συζήτηση

Αυτό το εργαλείο βοηθά τους εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας να προσδιορίσουν τις βασικές τους αξίες και, ως εκ τούτου, να βελτιώσουν την απόδοσή τους. Μέσω του αναστοχασμού των αξιών, το εργαλείο τους επιτρέπει να αναγνωρίσουν και να συνειδητοποιήσουν τη συμπεριφορά τους στην εργασία. Με αυτόν τον τρόπο, αυξάνεται η απόδοση και η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και μειώνεται η ένταση στον εργασιακό χώρο.

Οι αξίες είναι η ουσία των πράξεών σας, η πηγή των κινήτρων, και όταν τις εφαρμόζετε στην πράξη, σας δίνουν ένα αίσθημα ικανοποίησης. Δίνουν νόημα στο ταξίδι σας, όχι μόνο στον προορισμό σας, και φέρνουν κοντά σας τους ανθρώπους με τους οποίους τις μοιράζεστε.

Αυτό το σετ περιλαμβάνει 86 κάρτες με αξίες και ένα φυλλάδιο οδηγιών. Οι κάρτες έχουν προετοιμαστεί με σκοπό να βοηθήσουν τον/την εργαζόμενο/η να εξερευνήσει τις αξίες όσο χρειάζεται.



ΣΤΟΧΟΙ

- Να αυξήσετε την ευαισθητοποίηση σχετικά με το πώς εκφράζετε μια συγκεκριμένη αξία με τη συνειδητή σας συμπεριφορά.
- Να καθιερώσετε θετικές και ενθαρρυντικές αποφάσεις, να εστιάσετε σε τομείς όπου το άτομο έχει επιρροή και να δημιουργήσετε θετική ατμόσφαιρα στην ομάδα.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Αν ένας/μια εργαζόμενος/η γνωρίζει τις αξίες του/της, έχει πολύ περισσότερα κίνητρα και στόχους στην εργασία του.

Ένας/Μια εργαζόμενος/η που γνωρίζει και κατανοεί τις αξίες του οργανισμού στον οποίο εργάζεται, προσαρμόζει ευκολότερα τη συμπεριφορά του/της στις αξίες που πρεσβεύει ο εν λόγω οργανισμός.

Η γνώση διαφορετικών αξιών βοηθά στην αποδοχή των διαφορών μεταξύ των συναδέλφων.



ΥΛΙΚΟ ΠΟΡΩΝ

- Κάρτες αξιών
- Φυλλάδιο οδηγιών



ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ

- Θα μάθετε και θα αναλύσετε πόσες διαφορετικές αξίες υπάρχουν, ώστε να εκτιμήσετε περισσότερο και αξίες που είναι λιγότερο γνωστές σε εσάς.
- Θα αναγνωρίζετε διαφορετικές συμπεριφορές που στηρίζονται σε αξίες, οι οποίες δεν είναι τόσο οικείες σε εσάς.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ

12. Σημείο εκκίνησης: πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;

13. Επαγγελματική εξέλιξη

14. Απόδοση



ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

1. Χωρίστε τους/τις εργαζόμενους/ες σε μικρότερες ομάδες (έως 10 συμμετέχοντες/ουσες)· κάθε ομάδα θα επιλέξει τρεις κάρτες αξιών. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να επιλέξουν έως και 3 αξίες που εντοπίζουν στο εργασιακό περιβάλλον (διαθέστε 20 λεπτά για την επιλογή και τον αναστοχασμό).
2. Κάθε συμμετέχων/ουσα διαβάζει δυνατά την πρώτη γραμμή - την αξία. Παρουσιάζει στην ομάδα πώς βιώνει αυτή την αξία και πόσο σημαντική είναι γι' αυτόν/ήν. Ένας σύντομος ορισμός αναγράφεται με πλάγια γραφή στην κάρτα. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες/ουσες θα πρέπει (αφού τον διαβάσουν) να εξηγήσουν την αξία με τον δικό τους τρόπο και τι σημαίνει κατά την αντίληψή τους. (Η δεύτερη γραμμή υπάρχει για να βοηθήσει, όχι για να περιορίζει).
3. Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να εξετάσουν τις τρεις ερωτήσεις, τις κατευθύνσεις ή τις ιδέες για συζήτηση που ακολουθούν και να παρουσιάσουν τις απόψεις τους.
4. Αν οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν επιλέξει πολλές αξίες, στο τέλος, τις κατατάσσουν ξεκινώντας από αυτές που θεωρούν πιο σημαντικές και προχωρώντας προς τις λιγότερο σημαντικές.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ

12. Σημείο εκκίνησης; πού βρίσκομαι; πού πηγαίνω;

13. Επαγγελματική εξέλιξη

14. Απόδοση

+

**ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ
εργαλείο**



ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διάρκεια: 30 λεπτά

Τύπος εφαρμογής: ατομικά ή ομαδικά

Πρόκειται για ένα βίντεο διάρκειας 1 λεπτού σχετικά με τους/τις εργαζόμενους/ες μεγαλύτερης ηλικίας. Καλύπτει θέματα όπως τα οφέλη των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας για τον εργασιακό χώρο και τα οφέλη της συνέχισης της εργασίας για τους/τις εργαζόμενους/ες.

Στόχος του είναι να κάνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναστοχαστούν σχετικά με την κατάστασή τους, δηλ. αν θέλουν να συνεχίσουν να εργάζονται ή να συνταξιοδοτηθούν. Τους δίνει την ευκαιρία να γνωρίσουν μια νέα και διαφορετική οπτική γωνία μέσα από έναν/μια εργαζόμενο/η μεγαλύτερης ηλικίας που μιλάει για τα σχετικά οφέλη.

Επιδιώκει να προωθήσει τον αναστοχασμό σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία καθώς και το περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται ο/η εργαζόμενος/η.

Το εργαλείο μπορεί να εφαρμοστεί ατομικά ή και ομαδικά. Προωθεί αρχικά έναν ατομικό αναστοχασμό και στη συνέχεια, μια ομαδική συζήτηση επί του θέματος, αναλύοντας διαφορετικά σημεία και προσεγγίσεις.



ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Διαδραστικό εργαλείο

DK
EN
GR
FR
PT
RO
SI





Ανατροφοδότηση από τις πιλοτικές δοκιμές

Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι/ες μεγαλύτερης ηλικίας που συμμετείχαν στις πιλοτικές δοκιμές από διάφορες χώρες απόλαυσαν την εμπειρία, έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον για το θέμα και θεώρησαν ότι πρόκειται για ένα σημαντικό θέμα που πρέπει να εξεταστεί περαιτέρω. Υπό την ίδια έννοια, αρκετές ομάδες Ανθρώπινου Δυναμικού έδειξαν εξίσου ενδιαφέρον για την εργαλειοθήκη με σκοπό να εργαστούν πάνω στις πολιτικές τους στον χώρο εργασίας στις οργανώσεις τους και να υποστηρίξουν τους/τις μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους/ές τους.

Προσωποκεντρική διαδικασία για την αντιμετώπιση των μοναδικών αναγκών κάθε ατόμου.

Δημιουργεί επίγνωση των συνδέσεων μεταξύ γήρανσης, υγείας και εργασιακής ικανότητας.

Απλά και πρακτικά εργαλεία που προωθούν τον αναστοχασμό και προδιαθέτουν για δράση.

Αναστοχασμός για τη σημασία της κοινωνικής δικτύωσης για την ευημερία και τις επακόλουθες αλλαγές.

Χρειάζεται προσαρμογή ορισμένων χαρακτηριστικών στο εθνικό πλαίσιο.

ΑΝΑΤΡΟΦΟ ΔΟΤΗΣΗ

«Με έκανε να δω πιο αντικειμενικά το θέμα της συνταξιοδότησης (...) με προσγείωσε στην πραγματικότητα.»

«Ανέδειξε κάποιες δυσκολίες στο πώς βλέπω το μέλλον μου.»

«Το θέμα είναι πολύ σημαντικό και χρειάζεται εθνικές προσπάθειες και προσαρμογές.»

«Θα είναι χρήσιμο για τις μελλοντικές επαγγελματικές μου αποφάσεις.»

«Ευαισθητοποιεί και προετοιμάζει ψυχολογικά για τη συνταξιοδότηση. Εξαιρετική δουλειά.»

Συμβουλές για την Εκπαίδευση

- ✓ Το πρόγραμμα μπορεί να διαρκέσει αρκετούς μήνες και μπορεί να συμπεριληφθεί στο σχέδιο σταδιοδρομίας.
- ✓ Βεβαιωθείτε ότι η ποικιλομορφία και η συμπερίληψη βρίσκονται σε πρώτο πλάνο αναγνωρίζοντας ότι ορισμένες ομάδες μπορεί να αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια κατά την προετοιμασία για τη μετέπειτα ζωή τους.
- ✓ Αφιερώστε επαρκή χρόνο για κάθε δραστηριότητα, ενώ αν χρειαστεί, επαναλάβετε την ίδια δραστηριότητα με διαφορετική προσέγγιση.
- ✓ Φροντίστε να έχετε επίγνωση των δικών σας προκαταλήψεων σχετικά με την ηλικία και να μην τις αφήνετε να επηρεάζουν τις αποφάσεις ή τις παρεμβάσεις σας.
- ✓ Η εφαρμογή του εργαλείου αυτοαξιολόγησης στην αρχή της πρώτης συνεδρίας θα σας βοηθήσει να σχεδιάσετε τις συνεδρίες και να επιλέξετε τα εργαλεία που ο εργαζόμενος έχει περισσότερο ανάγκη να χρησιμοποιήσει. Όμως, μην σταματήσετε εκεί! Προωθήστε τον αναστοχασμό σε διάφορες διαστάσεις.

Το να θυμόμαστε **να εκτιμούμε και να στηρίζουμε** όλους/ες τους/τις εργαζομένους/ές μας καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους μπορεί να είναι δύσκολο. Το πιο σημαντικό εργαλείο που έχουμε στη διάθεσή μας είναι να ακούμε και **να αντιμετωπίζουμε τους ανθρώπους ως ξεχωριστά άτομα.**



Βιβλιογραφικές αναφορές

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4thed., pp. 1534–1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Beck, J. S. (2011). Introduction to cognitive behavior therapy. In J. S. Beck (Ed.), *Cognitive therapy: Basics and beyond* (4th ed., pp. 1-16). Guildford Press. <https://img3.reoveme.com/m/be38edbbfc79330a.pdf>
- Byrne, U. (2005). Wheel of life – effective steps for stress management. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bungler, A. C. (2020). Does self-efficacy and team leader equity matter for older workers' mental health? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Fenn, K., & Byrne, M. (2013). The key principles of cognitive behavioural therapy. *Sage journals – InnovAiT*, 6(9), 548-607. <https://doi.org/10.1177/1755738012471029>
- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Legacy Motives at Work: Creating Meaning and Increasing Job Satisfaction*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Abstract.
- Haserot, P. W. (2015). *How to leave a legacy where you work*. Forbes. Διαθέσιμο στο: <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/08/12/how-to-leave-a-legacy-where-you-work/?sh=656a6712412c>
- Hunter, E.G. & Rowles, G.D. (2005). *Leaving a legacy: Toward a typology*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327–347.
- Jackson, A. (2001). An evaluation of evaluation: problems with performance measurement in small business loan and grant schemes. *Progress in Planning*, 55(1), 1-64. [https://doi.org/10.1016/S0305-9006\(00\)00019-2](https://doi.org/10.1016/S0305-9006(00)00019-2)
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Work ability index. *Occupational medicine*, 50(1).
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. *BMC Public Health*, 15(76), 1-13. DOI 10.1186/s12889-015-1410-5
- Mind Tools Content Team (n.d). What is legacy thinking?. Διαθέσιμο στο: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Facing the Future: Generativity, Stagnation, Intended Legacies, and Well-Being in Later Life. *Journal of Adult Development volume 27*, pages 70–80.
- Novello, J., & Sauter, S. (2017). The older worker's fitness for duty evaluation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).
- Savishinsky, J. (2008). The Quest for Legacy in Later Life. *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).
- Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Evidence for a multidimensional self-efficacy for exercise scale. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222–234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>
- Ruvalcaba, N., & Ballesteros, R. (2016). Effectiveness of the vital aging program to promote active aging in mexican older adults. *Clinical Interventions in Aging*, 11, 1631-1644.



Project Partners



Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

