



# **104 - Zbirka orodij za spodbujanje kariere v tretjem življenjskem obdobju**

Metodologija in orodja za izvajanje delavnic na  
delovnem mestu

## Srebrno partnerstvo

- AFEJI
- APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL
- ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION
- CENTER ZA IZOBRAZEVANJE IN KULTURO TREBNJE JAVNI ZAVOD
- EN3KARRIERE
- KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU
- MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Konzorcij sestavljajo organizacije z dolgoletnimi izkušnjami na področju usposabljanja odraslih in podjetja iz različnih proizvodnih sektorjev. Vsi partnerji imajo izkušnje z delom z različnimi ciljnim skupinami, ki so pomembne za projekt, zato bodo pokrili potrebe posameznikov in institucionalnih ciljnih skupin, kot so ustanove za poklicno usposabljanje in združenja.

## Avtorji

Maria Gonçalves, Joana Portugal

## Sodelujoči

Elena Balan (EaSI), Daria Bădescu (EaSI), Marina Natsia (KMOP), 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)

## Zahvala

Zahvaljujemo se vsem partnerskim organizacijam za njihov trud pri delu in širjenju projekta SILVER. Posebna zahvala vsem anketirancem, ki so nam namenili svoj dragoceni čas. Zagotovili ste nam dragocene podatke in vpogled, da bomo lahko še naprej spodbujali socialno vključenost starejših delavcev. Na koncu se zahvaljujemo Evropski komisiji (program Erasmus+) za financiranje projekta.



## KAZALO VSEBINE

Srebrno partnerstvo .....	1
Avtorji .....	1
Sodelujoči .....	1
Uvod.....	3
Intervencijski program .....	5
<i>Kognitivno-vedenjska terapija (CBT)</i> .....	5
<i>Program Vital Aging</i> .....	5
Smernice za izvajanje .....	7
<i>Cilji in rezultati</i> .....	7
<i>Metodologija</i> .....	7
Dimenzije .....	7
Ciljna skupina in struktura delavnic.....	8
<i>Teme za obravnavo</i> .....	9
Kazalo orodij .....	10
Orodja .....	14
1. Delovna sposobnost .....	14
2. Nevarnosti in delovni pogoji .....	14
3. Zapuščina in nasledstvo .....	14
4. Družbeni pritiski .....	14
5. Socialno okolje .....	14
6. Samoučinkovitost.....	14
7. Aspiracije .....	14
8. Povezanost in naklonjenost delu .....	14
9. Reševanje problemov.....	14
10. Finančna varnost/ravnotežje .....	14
11. Finančna pismenost .....	14
12. Izhodišče: kje sem, kam grem .....	14
13. Razvoj kariere .....	14
14. Uspešnost .....	14
Povratne informacije pilotnih projektov .....	49
Nasveti za usposabljanje.....	50
Reference.....	51

## Uvod

SILVER je pobuda programa Erasmus+, namenjena oblikovanju usklajenega odziva za spodbujanje poklicne poti v tretjem življenjskem obdobju, ki ima dva cilja: a) na eni strani se vodstvenim delavcem, kadrovikom in drugim zainteresiranim strokovnjakom zagotovi ozaveščenost, strategije in učna orodja za strukturiran način prispevanja k podaljšanju poklicne poti ali pripravi na upokožitev, kar poveča njihovo pripravljenost za podporo starejših delavcev; b) na drugi strani se starejši delavci sami zavedajo izzivov staranja in so usposobljeni za aktivno staranje na delovnem mestu, bodisi za daljše delo bodisi za podporo gladkega prehoda v upokožitev. Namen projekta je torej povečati ozaveščenost starejših delavcev o možnosti aktivne upokožitve in obogatiti prakse vodij ali kadrovskih strokovnjakov za daljše vključevanje starejših v delovno področje.

Projekt SILVER koordinira Merseyside Expanding Horizons (Združeno kraljestvo) s projektnimi partnerji iz Danske (en3karrier), Francije (Afeji), Grčije (KMOP - Kentro merimnas oikogeneias kai paidiou), Portugalske (Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL), Romunije (Asociatia European Association for Social Innovation) in Slovenije (CIK - Center za Izobraževanje in Kulturo Trebnje). Poslanstvo partnerjev je ustvarjanje orodij in učnih virov za starosti prijazna delovna mesta v vseh sektorjih.

Ciljna skupina projekta so:

- vodstvenim delavcem, kadrovikom in drugim zainteresiranim strokovnjakom s pomočjo ozaveščanja, strategij in učnih orodij na strukturiran način prispevati k podaljšanju kariere ali pripravi na upokožitev. S to dejavnostjo želimo povečati njihovo pripravljenost za podporo starejšim delavcem pri aktivni upokožitvi ali olajšati prehod v upokožitev s pripravo starejših na to obdobje.
- Starejši delavci se morajo sami zavedati izzivov staranja in se usposobiti za aktivno staranje na delovnem mestu, da bi lahko delali dlje ali da bi lažje prešli v upokožitev.

Pobuda SILVER ima štiri glavne cilje, s katerimi želi povečati vključevanje starejših odraslih v delovno okolje in zagotoviti lažji prehod v upokožitev:

1. Zbiranje navdihujočih praks - vsi partnerji bodo organizirali pogovore s starejšimi in menedžerji ali kadrovskimi strokovnjaki, da bi zbrali obstoječe prakse o aktivni upokožitvi ali lažjem prehodu vanjo.
2. Ustvarjanje spletnega orodja za samoocenjevanje aktivnega staranja na delovnem mestu - orodje, ki bo v pomoč obema kategorijama in bo povečalo ozaveščenost glede praks za aktivno upokožitev ali mehki prehod.
3. Oblikovanje in pilotno izvajanje programa usposabljanja "Staranje, delo in življenje" za menedžerje in osebe iz kadrovskih oddelkov - metodologija, ki jo upravljajo partnerji za aktivno upokožitev ali nemoten prehod.
4. Priprava zbirke orodij za spodbujanje kariere v tretjem življenjskem obdobju, namenjene vodjem, kadrovskim službam in inštruktorjem, ki bo vključevala vizualno gradivo s praksami, vajami in interaktivnimi viri za spodbujanje kariere starejših.

Naslednji dokument je zbirka orodij, ki naj bi kadrovskim službam in starejšim delavcem zagotovila teoretični okvir za intervencijski program za izvajanje zbirke orodij, razvite v okviru dejavnosti IO4. Tako je cilj programa, predlaganega v teh smernicah, pomagati zainteresiranim osebam pri izvajanju srečanj in jih naučiti, kako uporabljati orodja, razvita za podporo starejšim delavcem v organizacijah. Te smernice so prožno orodje, ki se lahko prilagodi glede na potrebe in okoliščine.

Zbirka orodij je razdeljena na različne dele, ki vsebujejo opis intervencijskih programov, ki so bili podlaga za pilotno oblikovanje zbirke orodij, predlog za strukturo srečanj in orodja, ki so jih ustvarili partnerji. V tem delu je opis uporabe posameznega orodja, cilji orodja, kompetence, ki jih je treba z orodjem razvijati, pa tudi učenje, ki ga je treba opraviti in potrebna gradiva. Predloge za vsako orodje lahko najdete in prenesete na spletni strani projekta (<https://www.silver-euproject.org/io4.html>). Vključuje tudi povratne informacije in nasvete udeležencev pilotnih srečanj zbirke orodij.

## Intervencijski program

Intervencijski program je mogoče opredeliti kot organizirano prizadevanje za posredovanje v tekočem družbenem procesu z namenom reševanja problema ali zagotavljanja storitve (Jackson, 2001). Pri oblikovanju tega intervencijskega programa, namenjenega starejšim delavcem, da bi jih podprli pri njihovem poklicnem prehodu, smo se oprli na kognitivno vedenjsko terapijo (CBT) in program Vital Aging (Ruvalcaba in Ballesteros, 2016). Programa sta opisana v nadaljevanju.

### *Kognitivno-vedenjska terapija (CBT)*

Za kognitivno vedenjsko terapijo (CBT) je značilno raziskovanje povezav med mislimi, čustvi in vedenjem. Cilj tega pristopa je ublažiti stisko tako, da ljudem pomaga razviti bolj prilagodljive kognicije in vedenje, in sicer na podlagi hipoteze, da na čustva in vedenje ljudi vplivajo njihove zaznave dogodkov. Ideja je, da je to, kako se ljudje počutijo, odvisno od tega, kako si razlagajo oz. dojemajo situacije, in ne od situacij samih (Beck, 2011; Fenn in Byrne, 2013).

Cilj CBT je pomagati razumeti trenutne načine razmišljanja in vedenja ter ljudem dati orodja za spreminjanje neprilagojenih kognitivnih in vedenjskih vzorcev. Temeljne elemente CBT lahko razdelimo na tiste, ki pomagajo spodbujati okolje sodelovalnega empirizma, in tiste, ki podpirajo strukturirano, problemsko usmerjenost CBT. Glavni cilj je učinkovito opredeliti težave in razviti spretnosti za obvladovanje teh težav. Poleg tega se ta pristop opira tudi na nespecifične elemente terapevtskega odnosa, kot so odnos, pristnost, razumevanje in empatija (Beck, 2011; Fenn in Byrne, 2013).

Ta pristop je usmerjen v reševanje problemov in se osredotoča na sedanost (tj. na težave in probleme "tukaj in zdaj") in ne na vzroke za stisko ali simptome v preteklosti, pri čemer išče načine za izboljšanje bolnikovega trenutnega stanja duha. Poleg tega CBT vključuje vzajemno dogovorjeno postavljanje ciljev, ki morajo slediti strukturi "SMART" (tj. specifični, merljivi, dosegljivi, realistični in časovno omejeni) (Fenn in Byrne, 2013).

### *Program Vital Aging*

Program Vital Aging je individualni program za spodbujanje aktivnega staranja, ki aktivno staranje pojmuje kot vseživljenjski proces prilagajanja na štirih področjih: 1) zdravje in neodvisnost, 2) fizično in kognitivno delovanje, 3) pozitiven vpliv in nadzor ter 4) pozitivno sodelovanje (Ruvalcaba in Ballesteros, 2016).

Vitalno staranje je bilo prvotno razvito kot osebni tečaj na avtonomni univerzi v Madridu z namenom spodbujanja aktivnega staranja s poučevanjem osnovnega znanja o staranju, spodbujanjem zdravega življenjskega sloga (npr. telesna vadba, prehrana), učenjem strategij za optimizacijo kognitivnega delovanja in kompenzacijo morebitnih kognitivnih upadov, optimizacijo pozitivnega vpliva, čustev in nadzora ter spodbujanjem družbenih odnosov in družbene vključenosti skozi celotno življenje z uporabo novih tehnologij (Ruvalcaba in Ballesteros, 2016).



Program ima trenutno nekaj različic:

1. Vitalno staranje iz oči v oči - udeleženci se udeležujejo 2/3-urnih skupinskih srečanj, ki potekajo dvakrat tedensko deset tednov in jih vodi strokovni trener.
2. Vital Aging-M - multimedijška različica programa, kjer se udeleženci udeležujejo skupinskih srečanj in gledajo video lekcije na televiziji.
3. Vital Aging-eLearning - spletna različica, prilagojena za različne kulture; udeleženci imajo na voljo učne vire, kot so samoocenjevanje, branje, dejavnosti, forumi in vaje.
4. Vital Aging-OCW (Open Course Ware) je odprt tečaj, ki je na voljo po vsem svetu (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Več evropskih študij je pokazalo, da je program Vital Aging učinkovito orodje, ki z različnimi izdajami, različicami in ciljnim skupinami spodbuja aktivno staranje. Druge študije so pokazale, da je tovrstni program učinkovito medkulturno posredovanje za spodbujanje aktivnega staranja (Ruvalcaba in Ballesteros, 2016).

Na podlagi pregleda literature je partnerstvo skušalo razviti program, ki bi se lahko uporabljal v organizacijah in pomagal starejšim delavcem pri načrtovanju in pripravi na morebitno novo življenjsko obdobje, ne glede na njegov obseg (upokožitev, nadaljevanje dela na drug način, sprememba poklicne poti itd.). Tako predlagamo intervencijski program, ki skuša učinkovito opredeliti "problem" in delati na veščinah za njegovo obvladovanje, boljše načrtovanje in pripravo (na podlagi CBT). Hkrati z namenom aktivnega staranja predlagani nabor orodij zajema različna področja, s katerimi se poskuša na celosten način pomagati pri delu/načrtovanju različnih področij življenja osebe (na podlagi programa Vital Aging).



## Smernice za izvajanje

### *Cilji in rezultati*

Na podlagi temeljite literature, ki obravnava ključna vprašanja kariernega prehoda starejših delavcev, je partnerstvo oblikovalo predlog intervencijskega programa, ki temelji na metodologiji, ki so jo preizkusili projektni partnerji. VSI PARTNERJI so v skladu s smernicami **pilotno preizkusili zbirko orodij in pripravili nacionalno poročilo** v skladu s predvideno predlogo. Zbirka orodij je bila pilotno uporabljena "na delovnem mestu" v 1 (ali več) izbrani organizaciji na državo, ki je sodelovala v projektu IO3, in sicer pri petih starejših zaposlenih (na državo), kar je skupaj doseglo **38** starejših zaposlenih. Vsak partner je zbral povratne informacije za izboljšanje zbirke orodij in orodij v praksi, kar nam je omogočilo razumeti njihovo veljavnost, uporabnost in koristnost.

### *Metodologija*

#### Dimenzije

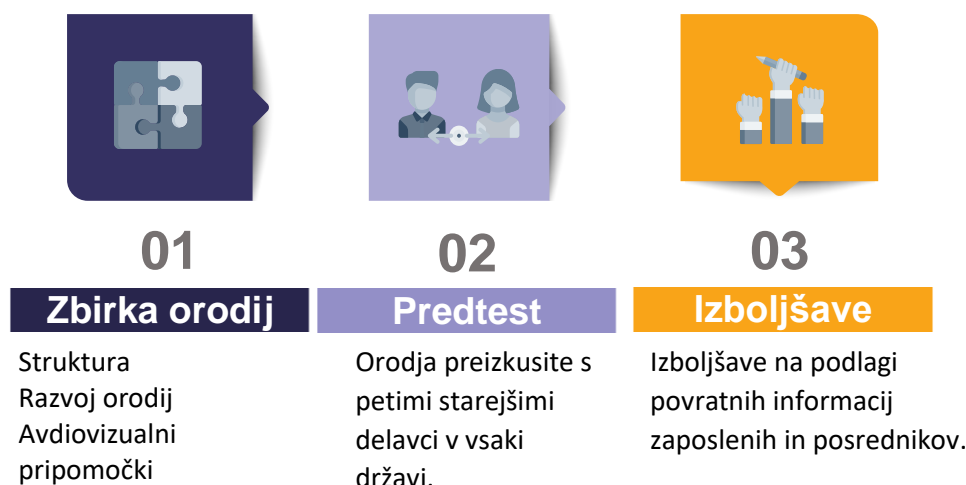
Za pripravo tega sklopa orodij je partnerstvo opravilo pregled literature, da bi razumelo glavne razsežnosti, dejavnike in področja, ki lahko vplivajo na odločitve starejših delavcev v zvezi z obravnavano temo - aktivno staranje na delovnem mestu, kariera in/ali upokožitev. Med raziskavo smo opredelili več tem, ki smo jih razvrstili v naslednje dimenzije: Zdravja; družbena; psihološka/čustvena; finančna/ekonomska; povezana z delom (glej sliko 1).



**Slika 1.** Dimenzije orodjarne



Ko so bili struktura in orodja razviti, jih je vsak partner preizkusil s skupino (vsaj) petih delavcev iz organizacije v svoji državi. Cilj je bil preizkusiti orodja in program ter pridobiti povratne informacije, potrebne za njihovo izboljšanje. Končni izdelek je bil ta zbirka orodij (glej sliko 2).



**Slika 2.** Metodologija procesa

#### Ciljna skupina in struktura delavnic

Ciljna skupina te zbirke orodij so starejši delavci, ki so pripravljeni sodelovati v takšnih delavnicah. Cilj je zagotoviti znanje, ozaveščenost, opolnomočenje in spremembe s povečanjem **zmogljivosti** starejših delavcev za vključevanje v **aktivno staranje** na delovnem mestu.

Za izvajanje programa je treba načrtovati vsaj tri srečanja. Cilj je, da so seje **postopne**, v smislu, da se postopoma ukvarjate z vprašanji, temami in spretnostmi ter da gradite na tem, kar je bilo že prej narejeno/delano. Predlagamo naslednjo strukturo:

*Tabela 1.* Struktura srečanj

	1. srečanje	2. srečanje	(...) srečanje	X srečanje
<b>Trajanje</b>	1h30 do 2h	1h30 do 2h	1h30 do 2h	1h30 do 2h
<b>Materiali</b>		Orodja, ki so jih razvili partnerji, in drugo potrebno gradivo za izvajanje orodij; lista prisotnosti		
<b>Postopek seje</b>	(1) Uvod; (2) Diagnoza/ocena potreb; <b>(3)*</b> Predtest; (4) Uporaba orodja; (5) Sklepi in pripombe.	(1) Uvod; (2) Nadaljevanje dela glede na prejšnje potrebe ali nova raziskava; (3) Zaključki in pripombe.	(1) Uvod; (2) Nadaljevanje dela glede na prejšnje potrebe ali nova raziskava; (3) Zaključki in pripombe.	<b>Posttest**</b> - izvedite nadaljnje spremljanje udeležencev, da bi ugotovili morebitne spremembe in učinek programa.



- ✓ **(3)\*** - Predtest - Uporaba orodja za samoocenjevanje (IO2) za starejše delavce <https://www.silver-euproject.org/io2.html>
- ✓ **Posttest\*\***- Posttest uporabite šele na zadnji seji, da boste imeli čas za morebitne učinke/razvoj dogodkov.

Na prvem srečanju naj kadrovski delavec začne z bolj neformalnim pristopom, ki mu omogoča, da spozna skupino starejših delavcev in da se ti spoznajo med seboj (če program izvajate v skupini - opomba: tudi pri uporabi programa v skupini se lahko nekatera orodja uporabljajo individualno). Cilj je razumeti delavčev/skupinski pogled na upokojitev (npr. ali je to nekaj, česar se veselijo/strahujejo; ali so razmišljali o tem, kako bodo to storili; kakšne načrte imajo; ali razumejo pravne posledice itd.) To lahko storite s preprosto dejavnostjo, na primer z uporabo interakcijskih digitalnih orodij (npr. Mentimeter, Kahoot) in postavljanjem preprostih vprašanj (npr. "Zame je upokojitev ..." in "Kaj menite o karieri starejših delavcev"), da bi razumeli dožemanje skupine o tej temi. Nato naj vsak delavec odgovori na orodje za samoocenjevanje (razvito v IO2), s čimer pridobi še več informacij o pripravljenosti starejših delavcev na upokojitev. Nato lahko moderator na kratko predstavi zbirko orodij in nadaljuje z izvajanjem orodij v skladu s potrebami delavca/skupine.

### *Teme za obravnavo*

Glavni cilj programskih srečanj je uporabiti nabor orodij v resničnem življenju, da se starejšim delavcem omogoči priprava, razmislek in ukrepanje v zvezi s pripravo na poklicno pot ali upokojitev.

V tem smislu imajo srečanja naslednje cilje:

- ✓ ozaveščanje starejših delavcev o vprašanju poklicnega prehoda;
- ✓ zagotavljanje trenutkov za razmislek o njihovem osebnem položaju;
- ✓ opredelitev prednosti in področja za izboljšave;
- ✓ načrtovanje in opredelitev posebnih pogojev in kompetenc.

Teh pet glavnih dimenzij obsega 21 orodij (14 "bolj praktičnih" orodij in 7 avdiovizualnih), vključno s študijami primerov, informativnimi listi, predstavitevami, delovnimi listi, vajami, igrami za ozaveščanje in drugimi vrstami virov za individualno ali skupinsko uporabo.

Srečanja lahko potekajo osebno ali prek spleta. Glede na naravo zbirke orodij in cilj programa, ki si prizadeva vzpostaviti stik s starejšimi delavci in zadovoljiti njihove potrebe, pa svetujemo, da se vsaj prvo srečanje izvede osebno.

Naslednja tabela je v pomoč moderatorjem, izobraževalcem, menedžerjem in kadrovskim strokovnjakom, da lažje določijo orodja, ki jih želijo uporabiti z delavcem ali skupino glede na njihove potrebe, ugotovljene na začetku prvega srečanja.

## Kazalo orodij

DIMENZIJA	ORODJE	OPIS	TRAJANJE	VRSTA IZVAJANJA	MATERIALI
ZDRAVJE	Delovna sposobnost	To orodje je študija primera, ki bo spodbudila razpravo o možnostih za delo, razpravo o potrebah starejših zaposlenih in njihovih pogledih na to temo. Cilj orodja je interaktivni razmislek o njihovem delovnem okolju in sodelovanje starejših delavcev pri ukrepih in dejavnostih, ki jih lahko uporabijo delodajalci.	90 min.	Posameznik ali skupina	Študija primera
	Nevarnosti in delovni pogoji	To orodje spodbuja starejše delavce, da se bolje zavedajo svojih zmožnosti in omejitev ter se realno odločajo, da bi se izognili nevarnostim na delovnem mestu. Z igranjem igre bodo starejši delavci "izpostavljeni" različnim situacijam, s katerimi se lahko srečajo v svojem delovnem okolju, ter bodo morali prepoznati in odpraviti vse morebitne ergonomске nevarnosti.	90 min.	Skupina/par delodajalca, vodje, kadrovskega strokovnjaka in starejšega delavca	Ergonomske smernice in standardi; slike in videoposnetki ergonomskih nevarnosti.
DRUŽBENA	Zapuščina in nasledstvo	To orodje spodbuja razmislek o življenjski zgodbi in prepoznavanje njihove zapuščine, udeleženci pa bodo lahko na podlagi tega tudi ukrepali. To delo na področju zapuščine lahko udeležencem pomaga, da si bodo na podlagi svoje zapuščine lahko razjasnili, kakšni naj bodo njihovi naslednji koraki.	90 do 120 min.	Posameznik (ali skupina)	prazni listi; pisala, markerji; gradivo o zapuščini; zemljevid; revije, slike ali drugi materiali za kolaž.



	Družbeni pritiski	To orodje spodbuja samorefleksijo ter odkrivanje novih interesov in želja v zvezi s prehodom v upokojitev in po upokojitvi.	30 min.	Individualno in skupinsko	Predloga zemljevida socialnih pritiskov
	Družbeno okolje	To orodje pomaga starejšim delavcem na prehodu iz dolge delovne dobe okrepiti obstoječe socialne odnose in vzpostaviti nove socialne odnose, saj lahko mreža in socialne vezi, ki so si jih ustvarili s sodelavci v dolgi delovni dobi, po zadnjem dnevu v službi izginejo.	1h	Samorefleksija (individualna vaja) + razprava v skupini	Predstavitvev PPT; Predloga omrežne kartice; Papir; Pisala
PSIHOLOŠKA/ ČUSTVENA	Samoučinkovitost	Z oblikovanjem in izvajanjem te metodologije po korakih se bodo udeleženci zavedali svoje zmožnosti ustvarjanja sprememb in se bolj zavedali svoje samoučinkovitosti. To orodje udeležencem omogoča, da prepoznajo psihološke vire in načine vplivanja na vpliv situacije na delovnem mestu.	60+60+60	Posameznik (ali skupina)	Prazni listi Pisala; markerji; gradivo Akcijski načrt za samoučinkovitost
	Aspiracije	To orodje starejšim delavcem omogoča, da opredelijo psihološke vire (optimizem glede prihodnosti) in svoje želje. Z risanjem bodo udeleženci odprli svoje misli za svoje notranje ambicije in jih bodo lahko izrazili. To jim bo pomagalo opredeliti jasne cilje, ki jih bodo dosegli v naslednjih fazah svoje poklicne poti.	30 min.	Posameznik	A4 list papirja s seznamom vprašanj; papir in barvna pisala
	Povezanost in naklonjenost delu	To orodje pomaga razmisliti o delovnem življenju in odnosu do dela ter o spreminjajočem se pomenu dela v življenju	20 do 30 min.	Posameznik ali skupina	barvna pisala / označevalniki in nekaj papirja.



	Reševanje problemov	<p>v primerjavi z drugimi področji zadovoljstva.</p> <p>To orodje spodbuja sposobnost prepoznavanja težav in iskanja rešitev. Z razvijanjem tega postopnega procesa za doseg cilja in ustreznim vrednotenjem svojega dela lahko delavci izboljšajo svoje ravnanje v zahtevnih situacijah.</p>	1 dan ali več	Posameznik	Smernice po korakih; kartice
FINANČNA/ EKONOMSKA	Finančna varnost/ ravnovesje	To orodje bo pripomoglo k ozaveščanju o neizogibni porabi, ki jo prinaša upokojitve. Bodoči upokojenci bodo lahko s predvidevanjem tega pojava izvedli ukrepe, ki bi lahko nadomestili izgubo zaslužka, in sicer z zmanjšanjem ravni porabe in/ali iskanjem novih načinov zaslužka, s čimer se bodo izognili dolgovom.	1h	Posameznik	Povezave do informacij o pokojninskih prejemkih v posameznih državah; Excelove tabele, ki jih je treba izpolniti na računalniku.
	Finančna pismenost	To orodje bo pomagalo razviti sposobnost iskanja dobrih finančnih nasvetov in prepoznavanja prevar.	20 min.	Preberite priročnik in odgovorite na kviz na koncu.	Barvna pisala, gradiva
POVEZANA Z DELOM	Izhodiščna točka: kje sem, kam grem	To orodje bo starejšim delavcem omogočilo, da razmislijo o svojem trenutnem položaju glede upokojitve in poiščejo možne rešitve za ovire, s katerimi se srečujejo v zvezi s tem vprašanjem.	30min. - 1h	Samorefleksija (individualna vaja) + razprava v skupini	Predloga načrta; pisala

	<p>Razvoj kariere</p>	<p>To orodje naj bi starejšim delavcem pomagalo razviti in oblikovati poklicno pot, ki ustreza posameznikovim sposobnostim in interesom, hkrati pa izpolnjuje potrebe delovnega mesta po razvoju in ohranjanju znanja in izkušenj, ki se je nabiralo več let. To orodje starejšim delavcem pomaga prepoznati njihove temeljne vrednote in posledično izboljšati njihovo uspešnost. Z razmislekom o vrednotah jim orodje omogoča, da prepoznajo in ozavestijo svoje vedenje na delovnem mestu. S tem lahko povečamo uspešnost in zadovoljstvo zaposlenih pri delu ter zmanjšamo napetosti na delovnem mestu.</p>	<p>1h</p>	<p>Posameznik (delavec in vodja)</p>	<p>Dokument; Katalog idej za ustrezne teme za razpravo na razgovoru z vodjo;</p>
	<p>Uspešnost</p>	<p>To orodje naj bi starejšim delavcem pomagalo razviti in oblikovati poklicno pot, ki ustreza posameznikovim sposobnostim in interesom, hkrati pa izpolnjuje potrebe delovnega mesta po razvoju in ohranjanju znanja in izkušenj, ki se je nabiralo več let. To orodje starejšim delavcem pomaga prepoznati njihove temeljne vrednote in posledično izboljšati njihovo uspešnost. Z razmislekom o vrednotah jim orodje omogoča, da prepoznajo in ozavestijo svoje vedenje na delovnem mestu. S tem lahko povečamo uspešnost in zadovoljstvo zaposlenih pri delu ter zmanjšamo napetosti na delovnem mestu.</p>	<p>15min/osebo</p>	<p>Posameznik ali skupina</p>	<p>Kartice vrednot, Knjižica z navodili</p>

## Orodja

1. Delovna sposobnost

2. Nevarnosti in delovni pogoji

3. Zapuščina in nasledstvo

4. Družbeni pritiski

5. Socialno okolje

6. Samoučinkovitost

7. Aspiracije

8. Povezanost in naklonjenost delu

9. Reševanje problemov

10. Finančna varnost/ravnotežje

11. Finančna pismenost

12. Izhodišče: kje sem, kam grem

13. Razvoj kariere

14. Uspešnost







### OPIS

Čas: 90 minut

Vrsta uporabe: Individualna ali skupinska uporaba

Delodajalci morajo sprejeti proaktivne ukrepe za zagotavljanje zdravja in dobrega počutja svojih zaposlenih, zlasti ko se ti starajo. Kaj lahko storijo:

- redno preverjanje zdravstvenega stanja delavcev, kot so zdravstveni pregledi in ocene poklicne medicine. Ti pregledi lahko pomagajo zgodaj ugotoviti morebitne zdravstvene težave in omogočijo hitro ukrepanje.
- Usposabljanja in izobraževalne dejavnosti, na katerih se zaposleni seznanijo s tem, kako lahko ohranijo in spodbujajo svojo telesno učinkovitost na delovnem mestu in zunaj njega. To lahko vključuje seminarje o prehrani, programih za opustitev kajenja, zdravem staranju, vadbi in drugih dejavnostih.
- "Wellness dejavnosti", kot so fitness center podjetja, šport in masaže za spodbujanje telesne pripravljenosti in sprostitve.
- obveščanje o strategijah obvladovanja, kot sta obvladovanje stresa in preprečevanje izgorelosti, da bi zaposlenim pomagali čim bolj produktivno obvladovati delovne zahteve.

Delodajalci lahko starejšim delavcem omogočijo tudi razumne prilagoditve, ki jim pomagajo pri opravljanju delovnih nalog. To lahko vključuje prilagodljiva delovna mesta, spremenjen delovni čas, spremembe delovnih nalog, delo na daljavo, delo s krajšim delovnim časom ali delitev delovnega mesta z drugimi delavci.

To orodje je **študija primera**, ki bo omogočila nadaljnjo razpravo o temi delovne zmožnosti. Delodajalci/vodje kadrovske službe in strokovni delavci lahko to študijo primera uporabijo za razpravo s starejšimi zaposlenimi o njihovih potrebah in pogledih na to temo. Cilj orodja je interaktivni razmislek o njihovem delovnem okolju in sodelovanje starejših delavcev pri ukrepih in dejavnostih, ki jih delodajalci lahko uporabijo.



### CILJI

- pridobite celovito znanje o njihovih funkcionalnih sposobnostih in omejitvah glede zmožnosti opravljanja dejavnosti med delom.
- Ocenite njihovo zdravje in ugotovite, kako lahko spremembe kognitivnih sposobnosti vplivajo na motivacijo.
- Opredelite področja rasti, na katerih bi jim usposabljanje lahko koristilo.
- razumeti, kako lahko proces staranja vpliva na njihovo zmožnost opravljanja dela, in sprejeti potrebne ukrepe.
- skupaj z delodajalci pripravite ukrepe, ki bi lahko izboljšali njihove delovne zmožnosti.



### SKILLS

Orodje omogoča prepoznavanje morebitnih delovnih okvar, saj ocenjuje funkcionalne sposobnosti starejših delavcev glede njihove zmožnosti opravljanja vsakodnevnih življenjskih aktivnosti. Pomaga oceniti različne vidike telesnega in duševnega zdravja, delovnih zahtev in delovnega okolja, ki so dejavniki, ki lahko vplivajo na zmožnost starejšega delavca, da opravlja svoje delo. Poleg tega lahko delodajalcem pomaga tudi pri ugotavljanju morebitnih omejitev starejših delavcev, kot so težave s fino motoriko, spominom ali koncentracijo. Te informacije se lahko na podlagi rezultatov testov uporabijo za oblikovanje ukrepov, ki bi lahko izboljšali delavčeve sposobnosti, kot so programi vadbe ali preoblikovanje delovnega mesta.



# ZDRAVJE

## 1. Delovna sposobnost



### GRADIVO ZA VIRE

- Predloga za študijo primera
- Pisala
- Papir



### UČENJE

Delovna zmožnost se nanaša na posameznikovo zmožnost opravljanja bistvenih funkcij delovnega mesta z razumnimi prilagoditvami ali brez njih. Razumne prilagoditve so prilagoditve ali modifikacije delovnega okolja ali načina običajnega opravljanja dela, ki posamezniku, ki je invalid omogočajo opravljanje bistvenih funkcij delovnega mesta. Cilj razumnih prilagoditev je nadomestiti ovire, ki jih ima posameznik invalid, da lahko učinkovito opravlja svoje delo.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Preberite, kako pomembno je, da so delavci sposobni delati, kako jim pomagati in kakšne so njihove potrebe v zvezi z zdravstvenim stanjem. Najprej preberite študijo primera. Nato jo predstavite starejšim delavcem in jih prosite, naj razmislijo o uporabljenih strategijah in dejavnostih. Delodajalci/strokovnjaki za kadrovske zadeve naj zbirajo ideje iz pogovorov z delavci. Nato naj razmislijo o tem, kako bi podobne strategije in politike prenesli ali izvedli na svojem delovnem mestu. Poleg tega lahko delodajalci uporabijo spoznanja iz študije primera za spodbujanje pozitivnega in vključujočega delovnega okolja za vse zaposlene.



### DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Indeks delovne zmožnosti. *Medicina dela*, 50(1).

Novello, J., & Sauter, S. (2017). Ocenjevanje sposobnosti starejšega delavca za delo. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).

# ZDRAVJE

1. Delovna sposobnost

## 2. Nevarnosti in delovni pogoji



### OPIS

Čas: 90 minut

Vrsta uporabe: Skupina/par delodajalca/ kadrovskega strokovnjaka in

To orodje je igra ozaveščanja o nevarnostih na delovnem mestu. Igra se začne s kratkim uvodom o pomenu ergonomije na delovnem mestu s poudarkom na starejših delavcih. Nevarnosti za (starejše) delavce vključujejo fizične (npr. zdrsi, spotikanja in padci); ergonomske (npr. ponavljajoči se gibi, nerodna drža in vibracije); kemične (npr. izpostavljenost nevarnim snovem); biološke (npr. izpostavljenost kužnim dejavnikom); psihološke (npr. stres, povezan z delom).

Delodajalci lahko pomagajo preprečevati nevarnosti in izboljšati delovne pogoje za starejše delavce tako, da:

- zagotovijo usposabljanja in informacije o varnih delovnih postopkih.
- Spodbujajo redne odmore in počitek.
- Spremenijo delovno okolje za zmanjšanje fizičnih obremenitev.
- ponudijo prožne oblike dela, kot so delo s krajšim delovnim časom ali delo na daljavo ter prožne delovne urnike ali delitev delovnega mesta.
- Izboljšajo fizično delovno okolje z dodatnimi varnostnimi ukrepi.
- Spremenijo naloge za zmanjšanje poškodb zaradi ponavljajočih se gibov.
- Zagotovijo izboljšave na delovnem mestu, kot so boljša osvetlitev in telefonska oprema z nastavljivo glasnostjo.
- Preusposobijo delavce, tako za druga delovna mesta v podjetju kot tudi za naloge na njihovem trenutnem delovnem mestu.

Pri tem orodju je pomembna interaktivna razprava med delodajalci in starejšimi zaposlenimi. Delodajalci bi morali starejše delavce vključiti v oblikovanje orodja za obravnavo nevarnosti in delovnih pogojev. Pomembno je upoštevati posebne potrebe in izzive, s katerimi se lahko soočajo starejši delavci.



### CILJI

- Prepoznavanje morebitnih dejavnikov tveganja za poškodbe pri delu in razvijanje strategij za obvladovanje teh tveganj.
- Navedite morebitne omejitve, ki jih bo morda treba prilagoditi.
- Ozaveščanje o nevarnostih in zdravih delovnih pogojih, s katerimi se lahko delavci srečujejo v svojih delovnih okoljih.
- Delodajalce in starejše delavce spodbudite k razmisleku o njihovem trenutnem delovnem okolju.
- Analizirati, kako se s prilagoditvijo delovnega mesta izogniti nevarnostim na delovnem mestu ali dolgoročnim zdravstvenim težavam.



### SPRETNOSTI

Spodbuja starejše delavce, da se bolje zavedajo svojih zmožnosti in omejitev ter se realno odločajo za izogibanje nevarnostim na delovnem mestu. "Izpostavljanje" delavcev različnim situacijam, s katerimi se lahko srečajo v svojem delovnem okolju, jim bo omogočilo prepoznati in odpraviti morebitne ergonomske nevarnosti. To jim bo pomagalo razviti spretnosti in znanje, potrebne za prepoznavanje in preprečevanje ergonomskih nevarnosti na delovnem mestu. Poučite jih o pomenu ergonomije in o tem, kako ustvariti varnejše in bolj zdravo delovno okolje. Z večjo ozaveščenostjo o možnih tveganjih in nevarnostih, povezanih z določenimi vrstami delovnih nalog, bodo lažje sprejemali realistične odločitve o svojih delovnih dejavnostih in razmislili o izvedljivosti uvedbe novih, prožnejših oblik dela.

# ZDRAVJE

1. Delovna sposobnost

## 2. Nevarnosti in delovni pogoji



### VIRI ZA GRADIVO

- Ergonomske smernice in standardi: zagotovite informacije o najboljših praksah za oblikovanje in vzpostavitev delovnih okolij, ki so varna in udobna za delavce (npr. smernice za osvetlitev, sedenje, oblikovanje delovnih mest).
- Slike in videoposnetki ergonomskih nevarnosti: Ustvarite realistično in zanimivo virtualno pisarniško okolje ter pomagajte igralcem prepoznati in odpraviti morebitna tveganja.

To gradivo bo predstavljeno starejšim delavcem.



### UČENJE

Delavci bodo spoznali fizične spremembe, ki lahko vplivajo na učinkovitost in varnost pri delu, ter se naučili, kako predvideti in preprečiti te nevarnosti z ustvarjanjem varnejšega in bolj zdravega delovnega okolja. S staranjem se lahko pri ljudeh pojavijo spremembe v telesnih sposobnostih, zaradi katerih so lahko določene naloge zahtevnejše ali nevarnejše. Na zdravje vplivajo kumulativne delovne izkušnje, kar pomeni, da so lahko starejši delavci zaradi dolgotrajne izpostavljenosti nevarnostim na delovnem mestu bolj ogroženi za razvoj določenih bolezni. Po drugi strani pa je poškodba odvisna od trenutne izpostavljenosti tveganju, kar pomeni, da so starejši delavci morda bolj izpostavljeni tveganju za določene poškodbe zaradi nevarnosti v delovnem okolju.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Najprej je treba predstaviti pomen ergonomije na delovnem mestu in se pri tem osredotočiti na starejše delavce. Udeleženci naj razmislijo o svojem delovnem mestu in na papir napišejo morebitne nevarnosti. Nato lahko vsi udeleženci razpravljajo o različnih delovnih okoljih in razmislijo o svojih seznamih.

Ocenite delovno mesto: Ocenite delovno okolje, vključno z razporeditvijo delovnega območja, uporabljeno opremo in orodji ter opravljenimi nalogami. Ugotovite vse morebitne ergonomske nevarnosti in jih razvrstite po pomembnosti glede na stopnjo tveganja, ki ga predstavljajo za (starejše) delavce.

Pripravite načrt izboljšav: Na podlagi ocene pripravite načrt, v katerem so opisani posebni ukrepi, ki jih je treba sprejeti, vključno s podrobnostmi o tem, kako zmanjšati fizične zahteve delovnega mesta, zagotoviti posebno opremo ter izboljšati osvetlitev in razporeditev delovnega območja. Izvajanje načrta za ergonomske izboljšave: lahko vključuje nakup nove opreme, preureditev delovnega območja, usposabljanje delavcev itd.



### DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

<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/>

# ZDRAVJE

1. Delovna sposobnost
2. Nevarnosti in delovni pogoji

## + Avdiovizualno orodje



### OPIS

**Čas:** 30 do 60 minut

**Vrsta uporabe:** Individualna ali skupinska uporaba

Gre za 3,5-minutni videoposnetek o zdravstvenih težavah, povezanih z delom. Cilj je spodbuditi delavce k razmisleku o njihovem položaju, kako ga lahko izboljšajo in o obstoječih alternativah. Spodbujati želi samorefleksijo o zdravju in tudi o okolju, v katerem se delavec nahaja.

Orodje se lahko uporablja individualno ali v skupini. Spodbuja najprej individualni razmislek, nato pa skupinsko razpravo o temi, pri čemer se analizirajo različna stališča in pristopi na to temo.



### Dostop do orodja

Videoposnetek

DK  
SL  
GR  
FR  
PT  
RO  
SI





### OPIS

Čas: 90 do 120 minut

**Vrsta uporabe:** Vrsta rabe: individualna. Skupinska srečanja ustvarjajo občutek pripadnosti skupini ljudi z enakimi izkušnjami ter priložnost za izmenjavo in učenje

Ljudje se starajo in v odrasli dobi prehajajo v različna življenjska obdobja. Psihosocialni modeli razvoja (Eriksonsov, McAdamsov ali Kotrejev) teoretično opredeljujejo generativnost ("skrb za prihodnje generacije") kot motivacijo, ki izhaja iz dejavnikov, kot so kultura, religija ali družbeni pritisk, in je prisotna vse življenje ter podpira "altruistična" dejanja. Povezana je z zapuščino, čeprav je zapuščina uokvirjena v širšem smislu in priznava, da je namen samega sebe nekaj zapustiti v korist več akterjev. Zapuščina je proces "ustvarjanja nečesa, kar lahko pustimo za seboj. (...) temelji na procesih, prek katerih imajo lahko koristi tako posameznik kot prejemniki generativnih ali zapuščinskih dejanj." Vključuje "osebna prepričanja" in lahko sega od fizičnih predmetov s pomenom do slik in spominov ali dobrotelosti za civilno družbo (Hunter in Rowles, 2005).

Orodje "Mapiranje zapuščine" temelji na zgornjem konceptu zapuščine in ideji, da posamezniki jasno povedo, kaj želijo zapustiti v družbi: na osebni ravni, v družini, skupnosti ali na delovnem mestu. Orodje ima globoko introspektivno metodo, v kateri so udeleženci povabljeni, da opravijo proces samorefleksije svojega življenja in tega, kar želijo nadaljevati. Zaključuje se s kratkim akcijskim načrtom.

Skupni čas se lahko razlikuje glede na zrelost udeležencev ter njihovo sposobnost introspekcije in samorefleksije. Udeleženci se lahko počutijo preobremenjene s temami, zato lahko za dejavnost potrebujejo več časa. To dejavnost lahko razdelite na več kot eno sejo. Izvajanje naenkrat poveča odzivnost, vendar je lahko tudi preveč intenzivno. Razdelitev lahko zagotovi več časa za samorefleksijo zunaj seje, vendar se lahko tudi izgubita sled in osredotočenost. Preverite svoje občinstvo in se odločite, kaj mu najbolj ustreza.



### CILJI

- Opredelitev stvari, ki si jih želite zapomniti;
- Ustvarite vizualni zemljevid zapuščine, ki jo želite zapustiti;
- vzpostavitev konkretnih ukrepov za uresničevanje opredeljene dediščine.



### SPRETNOSTI

Z razmislekom o svoji življenjski zgodbi in opredelitvijo svoje zapuščine lahko udeleženci ukrepajo v skladu z njo. To delo na področju zapuščine lahko udeležencem pomaga, da si razjasnijo, kakšni naj bodo njihovi naslednji koraki na podlagi njihove zapuščine. Če je na primer njihova zapuščina osredotočena na delo, lahko izberejo ukrepe, s katerimi bodo to pokrili, tako da na svojem delovnem mestu določijo nekatere pobude za podporo prihodnjim generacijam; ali pa lahko pridobijo zadovoljstvo pri delu, če imajo "pomen v organizacijskem okolju" (Goya-Tocchetto in Wade-Benzoni, 2020). Če sicer nameravajo imeti bolj osebno ali skupnostno zapuščino, bodo udeleženci izbrali ukrepe, ki jim bodo pomagali to uresničiti, in se lahko upokojijo ter svoj čas namenijo civilni družbi in prostovoljstvu.



### VIRI ZA GRADIVO

- Prazni listi
- Pisala, markerji
- Izroček o mapiranju zapuščine
- Revije, slike ali drugi materiali za kolaž



### UČENJE

Z delom na delavnici Zapuščina bodo udeleženci lahko:

- razmislili o poteku svojega življenjskega obdobja;
- pridobili več informacij za odločitve, ali bodo ostali ali se bodo upokojili;
- razumeli povezave med preteklostjo, sedanostjo in prihodnostjo.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Ta dejavnost je organizirana v štirih korakih, od splošnega razmisleka do vizualnega prikaza posameznikove zapuščine. Moderator podpira udeležence pri tem procesu, pri čemer zagotovi dovolj časa za vsakega posameznika, saj se lahko udeleženci razlikujejo po tempu samorefleksije.

1. Vsakemu udeležencu dajte prazen list. Udeležence prosite, naj razmislijo o svojem življenju in narišejo zgodbo, v kateri bodo označili trenutke, ki se jim zdijo pomembni in relevantni za njih same. (20 min) Vprašajte, ali želi kdo kaj povedati skupini.
2. Na podlagi zgodbe in izjemnih trenutkov prosite vsakega udeleženca, naj razmisli o prihodnjih generacijah in o tem, kaj jim želi zagotoviti. Udeležencem razdelite zloženko/del 1 s seznamom spodbud. Udeležence prosite, naj zapišejo svoje misli za vsakega od napotkov na izročku, pri čemer naj imajo dovolj časa za samorefleksijo, čeprav naj bodo omejeni, da bodo ostali osredotočeni. Nato bodo udeleženci lahko ponazorili zapuščino, ki si jo želijo (list 2 dela 1), in jo konkretizirali na različnih področjih delovanja: poklicnem, družinskem in skupnostnem. (30 do 45 min)
3. Podajte gradivo/del 2. Vsak udeleženec bo na podlagi svojih odgovorov ustvaril vizualni zemljevid svoje zapuščine z uporabo kolaža. Udeleženci lahko uporabijo, kar želijo: od risb do resničnih slik, od revij do drugih vrst materialov. (Če boste pripravili obsežno gradivo, poskrbite, da bo na voljo veliko možnosti za uporabo materialov). Pomembno je, da udeleženci pripravijo vizualno delo, ki predstavlja zapuščino, ki jo želijo zapustiti. (30 do 50 minut)

Na koncu vsak udeleženec v stolpec "GO!" zapiše 3 ukrepe, ki jih bo izvedel, da bi dosegel svojo zapuščino. Ti ukrepi so konkretni, realistični in časovno uokvirjeni. (20 minut)



### DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Legacy Motives at Work (Zapuščinski motivi pri delu): (Motivi za delo: ustvarjanje smisla in povečanje zadovoljstva z delom): Motivi za delo: ustvarjanje smisla in povečanje zadovoljstva z delom*. Zbornik letnega srečanja Akademije za management. Povzetek.

Haserot, P. W. (2015). *Kako pustiti zapuščino tam, kjer delate*. Forbes. Dostopno na: <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). *Zapuščanje dediščine: (2005): Na poti k tipologiji*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327-347.

Mind Tools Content Team (n.d.). Kaj je dediščinsko razmišljanje?. Dostopno na: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>

Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Soočanje s prihodnostjo: (Generalativity, Stagnation, Intended Legacies, and Well-Being in Later Life): Generativnost, stagnacija, nameravane zapuščine in dobro počutje v poznejšem življenjskem obdobju. *Journal of Adult*



### OPIS

Čas: 25 do 35 minut

Vrsta uporabe: Samorefleksija (individualna vaja + razprava v skupini)

Zemljevid družbenih pritiskov je orodje, ki spodbuja samorefleksijo ter odkrivanje novih interesov in želja v zvezi s preходом v upokojitveno obdobje in življenjem po upokojitvi. To orodje se povezuje z družbenim področjem in obravnava temo družbenih pritiskov, saj je družbeni pritisk ključni napovedovalec upokojitvenih namer.

Vaja je sestavljena iz dveh glavnih delov: (1) individualne dejavnosti samorefleksije in (2) skupinske razprave.

Zemljevid zajema 4 glavna vprašanja in 2 dodatni vprašanji za razmislek. Ta so:

1. Kaj pogosto slišim o obdobju upokojitve? Ponazorite s tremi stereotipi.
2. Kako družba obravnava ljudi, ki se približujejo upokojitvi?
3. Kaj osebno menim o bližajoči se upokojitvi?
4. Ali poznam kakšne dobre prakse za uspešen prehod v upokojitev?

\*Kako bi si želel, da bi bil videti moj prehod v pokoj?

\* Kaj bi me oviralo pri opravljanju dejavnosti, ki jih želim opravljati med preходом ali po njem?

Udeleženec ima na voljo približno 15/20 minut, da izpolni zemljevid, nato pa bo še 10-15 minut namenjenih skupinski razpravi na podlagi predlaganih vprašanj in doseženih odgovorov.



### CILJI

- Opredelite glavne stereotipe in družbene pritiske, povezane s preходом v upokojitev, ter samo upokojitveno fazo.
- Spodbujajte samorefleksijo glede osebnih interesov in želja.
- Osredotočite se na prepoznavanje lastne resničnosti in odpravite medsebojno primerjanje.
- Razmislite o morebitnih ovirah, na katere lahko naletite, ko želite uresničiti te želje.
- Po uporabi orodja mora biti anketiranec sposoben razmisliti o osebnem interesu in preseči omejitve družbenih norm.



### SPRETNOSTI

Zemljevid družbenih pritiskov je povezan s socialno razsežnostjo, saj obravnava socialne pritiske, s katerimi se srečujejo starejši med preходом v upokojitev. Znano je, da družbena mnenja in norme pogosto vplivajo na naša dejanja in stališča. Tako lahko z ugotavljanjem in priznavanjem, kakšni so lahko ti v kontekstu upokojitve, oblikujemo bolj svež pogled in premagamo morebitne družbene pritiske. Namen tega orodja je spodbuditi anketiranca, da ugotovi, katerim družbenim pritiskom je izpostavljen in kaj v resnici riše njegovo lastno realnost. Dejavnost spodbuja k razmisleku o lastnih interesih in simpatijah ter presega družbene ovire in omejitve. Poleg tega je pomembno, da udeleženci po uradnem zaključku dejavnosti obdržijo zemljevid družbenih pritiskov in sami vadijo refleksijo.

# DRUŽBENA

3. Zapuščina in nasledstvo

## 4. Družbeni pritiski



### VIRI ZA GRADIVO

- Pisala, markerji
- Izroček "Zemljevid socialnih pritiskov"



### UČENJE

Z delom na področju socialnih pritiskov bodo udeleženci lahko:

- Razmišljal o normah glede na starost, primerjavo z vrstniki in življenjsko pot;
- prepoznal osebne interese, ki presegajo omejitve družbenih norm.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Moderator naj udeležencem najprej razloži vlogo in namen zemljevida družbenih pritiskov. Udeležencem razložite vlogo zemljevida. Po razdelitvi predlog naj na glas prebere predlagana vprašanja, ki so podlaga za individualno razmišljanje. Za ta prvi del dejavnosti imajo udeleženci na voljo približno 15 do 20 minut (odvisno od skupine lahko potrebujejo več ali manj časa). Ko končajo z individualnim izpolnjevanjem zemljevida, povabimo skupino, da se ponovno zbere in si skupaj privošči trenutek razmisleka. Vsako vprašanje obravnavamo po vrsti, pri tem pa udeležence prosimo, da podajo svoj prispevek k odgovorom na vprašanja.





# DRUŽBENA

3. Zapuščina in nasledstvo

4. Družbeni pritiski

## 5. Socialno okolje



### OPIS

Čas: 60 minut

Vrsta uporabe: Samorefleksija (individualna vaja + razprava v skupini)

#### MREŽE

Kako pridobiti nove prijatelje - ko se poslovite od sodelavcev

Cilj tega orodja je pomagati starejšim zaposlenim pri prehodu iz dolgega delovnega obdobja, da okrepijo obstoječe in vzpostavijo nove socialne odnose, saj mreža in socialni odnosi, ki ste jih zgradili s sodelavci v dolgem delovnem obdobju, po zadnjem dnevu dela izginejo.

- Razdeli se delovni papir, na katerem lahko vsak opiše, katere osebe so danes del njegovega omrežja. Tako ljudje, ki so blizu (močne vezi), kot ljudje, ki so bolj oddaljeni (šibke vezi).
- Posameznikovo stanje v omrežju je predstavljeno in obravnavano z drugimi v majhni razpravni skupini.
- Namen skupinskih razprav je spodbujati mnenja in izmenjavo izkušenj, da bi vsakogar spodbudili k izboljšanju lastne mreže po radikalni spremembi življenja ob koncu dela.



### CILJI

- Mrežni odnosi se v prehodnih življenjskih situacijah vedno spreminjajo. Prehod iz poklicnega življenja je radikalna življenjska sprememba, ki zahteva posebno pozornost in aktivnost za ponovno vzpostavitev dobrih socialnih odnosov.
- Dobri socialni odnosi so bistveni za dobro počutje posameznika. Cilj tega orodja je pomagati posameznikom na dobri poti k ohranjanju in obnavljanju lastne mreže.
- Konkretno priložnosti za iskanje novih socialnih odnosov po koncu poklicnega življenja so skupna naloga skupinskih razprav, ki temeljijo na izmenjavi izkušenj iz društev in prostovoljnega dela.



### SPRETNOSTI

- Negovanje in vzdrževanje lastnega omrežja je primerljivo z vrtnarjenjem. Za ohranjanje rastlin pri življenju sta potrebna čas in pozornost. Včasih je treba posejati nove rastline, drugič pa izpuliti stare.
- Ob življenjskih prehodih se je vedno potrebno zavedati sprememb v osebnem omrežju, za kar je dobro orodje nazoren opis stanja.

# DRUŽABNA

3. Zapuščina in nasledstvo

4. Družbeni pritiski

## 5. Socialno okolje



### VIRI ZA GRADIVO

- Predstavitev ppt s 5-6 diapozitivi, ki predstavi temo/orodje.
- Vsakemu se razdeli list A4 z mrežno kartico.
- Predstavitev za razmislek o posamezniku in opis stanja.
- Predstavitev razprav v skupini.



### UČENJE

- Dobri socialni odnosi so bistveni za dobro počutje.
- Omrežje se vedno spreminja v življenjskih prehodih - zato je tu potrebna posebna pozornost.
- Pridobiti nov navdih - npr. iz skupinskih razprav - o tem, kje in kako obnoviti svoje omrežje.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

- Skupini se predstavi predstavitev Ppt;
- Vsakemu udeležencu se razdelijo listi A4 z mrežnimi karticami;
- Približno 20 minut je namenjenih individualnemu razmisleku udeležencev;
- Skupinske razprave (približno 30-40 minut) se začnejo s kratko predstavitevjo nalog in vprašanj;
- Na koncu poteka izmenjava mnenj med skupinami na plenarnem zasedanju.



# DRUŽBENA

3. Zapuščina in nasledstvo

4. Družbeni pritiski

5. Socialno okolje

+ **Avdiovizualno orodje**



## OPIS

**Čas:** 30 do 60min

**Vrsta uporabe:** Posamezno ali v skupini

»Embracing a New Life: A Woman's Journey After Retirement« je videoposnetek, ki prikazuje navdihujočo zgodbo Pinelopi Kiritsi. Gledalce želi spodbuditi k razmisleku o svojih osebnih interesih in željah ter jih primerjati z omejitvami družbenih norm, povezanih z upokojitvijo. Orodje se lahko uporablja tako individualno kot v skupini. Začnite z individualnim razmišljanjem, ki mu sledi skupinska razprava, da raziščete, kako so družbena pričakovanja vplivala na odločitve o upokojitvi in delite osebne želje ali kako lahko ljudje presežejo ta pričakovanja.



## Dostop do orodja

Videoposnetek

DK  
SL  
GR  
FR  
PT  
RO  
SI





## OPIS

Čas: 60 + 60 + 60 + 60 minut

Vrsta uporabe: Vrsta uporabe: individualno izvajanje. Izvajanje v skupini je lahko koristno, saj omogoča izmenjavo in učenje z drugimi.

*Samoučinkovitost* je konstrukt, ki izhaja iz Bandurjeve socialnokognitivne teorije (1977, 2010) in je opredeljen kot prepričanje o sposobnosti organiziranja in izvedbe določenega načina delovanja, potrebnega za doseganje načrtovanih rezultatov ali vplivanja na dogodke, ki vplivajo na življenje. Tako določa, katera vedenja bodo uporabljena za doseganje določenih ciljev, napor, vložen v doseganje cilja, in vztrajnost ob ovirah (Bandura, 1977, 2010). V tem smislu ne gre za sposobnost, temveč za prepričanje o tem, kaj je mogoče z njo doseči, saj zgolj sposobnost izvedbe določenega vedenja še ne pomeni, da je posameznik prepričan, da ga bo v določenih okoliščinah izvedel (Bandura, 1977; Rodgers idr., 2008). Študije kažejo, da je samoučinkovitost starejših delavcev povezana z duševnim zdravjem. Zato je krepitev samoučinkovitosti pomemben cilj za starajoče se prebivalstvo. V tem smislu je priporočljivo, da se kadrovske programi osredotočijo na strategije, ki so usmerjene v zavzetost starejših odraslih s prilagojenimi programi samoučinkovitosti (Choi idr., 2020). Bandura (1997) je predlagal štiri vire samoučinkovitosti: izkušnje mojstrstva, nadomestne izkušnje, besedno poizvedovanje ter fiziološka in afektivna stanja. Samoučinkovitost je pomemben posameznikov vir, ki lahko spodbuja delovno zavzetost (Choi idr., 2020).

Orodje Akcijski načrt za samoučinkovitost temelji na zgoraj opisanem konstrukt samoučinkovitosti in konceptu, da posamezniki razmislijo o svoji sposobnosti spreminjanja okoliščin na ravni delovnega mesta (ali celo na ravni osebne družine ali skupnosti). Vendar se zdi, da je to orodje bolj namenjeno posameznikom, ki nameravajo nadaljevati z delom (ne glede na to, kako to izgleda). V tem akcijskem načrtu je predlagana metoda razmisleka in ukrepanja, pri kateri so udeleženci povabljeni k razmisleku o svojih potrebah, težavah, karieri in možnostih osebnega razvoja, povezanih z delom. Pripoveduje o razpravi in akcijskem načrtu kot rezultatu (Koolhaas idr., 2015).

**Časovni okvir:** Čas, ki je na voljo, se lahko spreminja glede na okoliščine, ki jih udeleženec ugotovi, ter glede na njegovo sposobnost introspekcije in samorefleksije. Korak 1<sup>st</sup> se lahko razdeli na različne trenutke za razmislek.

Drugi korak tega orodja zahteva pogovor med udeležencem in njegovimi nadrejenimi, pri čemer mora moderator izraziti in pomagati pri vzpostavitvi tega trenutka.



## CILJI

- ugotavljanje potreb, težav in priložnosti za osebni razvoj, povezanih z delom.
- Razprava in ustvarjanje kanalov za odprto komunikacijo.
- izdelati akcijski načrt s konkretnimi ukrepi za krepitev njihove samoučinkovitosti.



## SPRETNOSTI

Z oblikovanjem in izvajanjem te metodologije po korakih se bodo udeleženci zavedali svoje zmožnosti ustvarjanja sprememb in se bolj zavedali svoje samoučinkovitosti.

Različne študije so pokazale, da lahko delo na tovrstnih samsmerjenih kognitivno-vedenjskih intervencijah izboljša sposobnosti reševanja problemov in samoučinkovitost, hkrati pa izboljša pozitivni vpliv, zadovoljstvo z delom in življenje starejših delavcev, kar prispeva k trajnostni zaposljivosti.

To orodje udeležencem omogoča, da prepoznajo psihološke vire in načine vplivanja na vpliv situacije na delovnem mestu.



## VIRI ZA GRADIVO

- Prazni listi
- Pisala, markerji
- Gradivo Akcijski načrt za samoučinkovitost



## UČENJE

Z izboljšanjem spretnosti reševanja problemov lahko povečate samoučinkovitost.

Z razvijanjem samoučinkovitosti bodo udeleženci lahko:

- razmislili o svojih odgovornostih in vedenju;
- razumeli svojo zmožnost spreminjanja razmer;



## KAKO UPORABLJATI ORODJE

To orodje ima tri dejavnosti, od samorefleksije do akcijskega načrta za reševanje problemov, katerega cilj je povečati zaznano samoučinkovitost. Moderator podpira udeležence, jih na tej poti spodbuja, jim zagotavlja konstruktivne povratne informacije in olajšuje komunikacijo.

1. Udeležencu/skupini razložite namen seje. Pojasnite, da bodo imeli sejo za razmislek, določili vizijo bližnje prihodnosti, nato pa razpravljali in opredelili akcijske korake za doseg te vizije. Udeležence prosite, naj razmislijo o svojih potrebah, težavah, povezanih z delom, karieri in možnostih osebnega razvoja. Zagotovite predloge za 1. del ali jih vprašajte, ali imajo raje prazen list, na katerega lahko pišejo/prikazujejo (30 min. ali kot dejavnost za razmislek čez dan). V skupini se pozanimajte, ali želi kdo deliti - če ne, ne pritiskajte.
2. Na podlagi svojih razmišljanj starejši delavci in nadzorniki/vodje razpravljajo o rešitvah in možnih akcijskih načrtih v obliki brainstorminga. Izzovite delavce, da razmislijo o izvedljivosti rešitev. Nadrejeni so odgovorni za prepoznavanje in nagrajevanje delovne uspešnosti ter zagotavljanje inštruiranja in povratnih informacij za izboljšanje pomanjkljivosti pri delu in krepitev samostojnosti delavcev. Od nadrejenih se pričakuje tudi, da zagotovijo, da imajo delavci na voljo orodja, vire in usposabljanje za uspešno opravljanje svojih nalog. Po 2. koraku prosite udeležence, naj čez vrh strani 2. dela napišejo vsaj 5 koristnih dejavnikov, ki jim bodo pomagali pri uresničevanju njihove vizije. To so lahko ljudje, priložnosti, tehnologije, situacije itd.
3. Na koncu udeleženci načrtujejo in izvedejo akcijski načrt za izvajanje rešitev za nadaljnje obdobje. Po predlogi B starejši delavci izpolnijo svoj akcijski načrt na podlagi izbranih in zabeleženih rešitev. Predloga Del 3 razmišlja o 3 poljih od levega dela papirja do vizije na desni strani. To bodo trije veliki koraki, ki jih morajo narediti, da bi dosegli svojo vizijo. Če se izvaja v skupini, lahko udeleženci razpravljajo o svojih korakih in drug drugemu posredujejo ideje. V vsako okence napišejo korak na kratko, vendar s toliko podrobnostmi, kolikor je potrebno, da je korak jasen. Ti ukrepi morajo biti konkretni, realistični in časovno uokvirjeni.



## DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

Bandura, A. (1977). Samoučinkovitost: (A.: Toward a unifying theory of behavioural change). *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

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

Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y. in Bunger, A. C. (2020). Ali sta samoučinkovitost in enakopravnost vodje skupine pomembna za duševno zdravje starejših delavcev? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>

Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Učinkovitost intervencije, ki temelji na reševanju problemov, za podaljšanje delovne dobe starajočih se delavcev. *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). Dokazi za večdimenzionalno lestvico samoučinkovitosti pri vadbi. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222-234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>



### OPIS

Čas: 30 do 60 minut  
Vrsta uporabe: .

Vaja "Lik želja" je sestavljena iz risanja lastnega lika z vsemi našimi življenjskimi željami, da bi dobili jasnejšo predstavo o vseh možnostih, ki nas čakajo po upokojitvi!

Z risanjem se lahko naš notranji otroški duh sčasoma izrazi z bolj pristinimi intuicijami v notranjosti, ki se formalizirajo.

*"Risanje je podobno igranju šaha: v mislih ti tečejo poteze, ki jih boš na koncu naredil."* **David** Hockney

*"Risanje je postavljanje črte okoli ideje."* **Henri** Matisse

Cilj te vaje je, da najprej ocenimo svoje dosedanje dosežke, nato pa se vživimo v vlogo upokojenca z vsemi možnostmi, ki jih prinaša ta novi družbeni status.

Udeleženci bodo lahko predstavili svojo življenjsko pot, svojo dosedanjo zgodbo in nato svoje želje za upokojitve. To jim bo pomagalo razjasniti njihove cilje v novem življenju, da bi jih lahko konkretizirali.



### CILJI

- Ocenjevanje naših življenjskih želja: kaj smo dosegli in kaj lahko še dosežemo.
- Sposobnost prepoznavanja psiholoških virov (optimizem glede prihodnosti) in naših želja v prihodnosti.
- Če je vaja organizirana v skupini: slišati resnične zgodbe novih upokojenecv: soočanje idealne vizije upokojitve z realnostjo. Odkrivanje pričakovanj in tega, kako so udeleženci pričakovali ali načrtovali svojo prihodnost.



### SPRETNOSTI

Opremljene so naslednje spretnosti: Sposobnost prepoznati psihološke vire (optimizem glede prihodnosti) in njihove prihodnje želje. Z risanjem bodo udeleženci odprli svoj um za svoje notranje težnje in jih bodo lahko izrazili. To pa jim bo pomagalo opredeliti jasne cilje, ki jih bodo dosegli v času upokojitve.

Ta vaja jim bo sčasoma pomagala, da se bodo zavedali vseh svojih dosedanjih dosežkov in ugotovili, da imajo psihološke vire za optimistično nadaljevanje življenja po upokojitvi.





### VIRI ZA GRADIVO

- List papirja A4 s seznamom vprašanj
- list papirja in barvno pero, da narišejo lik svojih želja.



### UČENJE

Ta vaja bo udeležencem pomagala izraziti njihove notranje želje in jih konkretno uresničiti kot novi upokojeanci!

To jim bo omogočilo realna pričakovanja po koncu poklicnega življenja.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

1. Preberite seznam vprašanj, na katera morate odgovoriti. Vsako vprašanje je povezano z določenim delom telesa.
2. Narišite svoj "lik želje" od glave do peta in napišite odgovor na vprašanja tako, da jih povežete z zadevnim delom telesa.
3. Povratne informacije skupini, če je vaja organizirana med delavnico.

#### Seznam vprašanj:

**Vodja:** Kakšna je vaša identiteta?

- Ime
- Spol
- Starost
- Stokovno ozadje
- Mesto, v katerem živite, in mesto, iz katerega prihajate

**Oči:** Kako razmišljate o upokojitvi? Kakšna je vaša vizija prihodnosti?

**Desna roka:** Kakšna so vaša znanja in izkušnje? Kaj ste v svojem življenju uporabili in ohranili kot dragoceno učenje?

**Leva roka:** Katere spretnosti bi radi razvili?

**Leva noga:** S kakšnimi izzivi se boste soočili ob upokojitvi?

**Desna noga:** Kakšni so vaši nadaljnji koraki in kakšni načrti bodo pripravljene za pozitiven in nemoten prehod v upokojeanci?

**Srce:** Katere so vaše strasti, hobiji in otroške sanje? Kaj lahko zdaj počnete, česar niste mogli početi, ko ste delali s polnim delovnim časom?

Kateri so cilji, ki jih želite doseči po upokojitvi? Podrobno jih razdelite na podcilje, saj vam to pomaga pri njihovem načrtovanju in s tem pri njihovem doseganju!

1. Kaj/ zakaj: kaj bi rad/a dosegel/a? Kakšno vrsto prostega časa bi radi nadaljevali ali začeli? Kakšno vrsto odnosov bi rad/a ohranil/a in/ali razvil/a (z vidika dela/družine/prijateljev)
2. kako/kdaj: kaj moram storiti za njihovo izvajanje/kako odpraviti ovire/kdaj in kako jih izvajam?



## OPIS

Čas: 30 do 60 minut

Vrsta uporabe: Individualna in/ali skupinska uporaba: individualna in/ali skupinska.

Ta vaja vam bo pomagala določiti najpomembnejša prednostna področja vašega življenja, ki jih je trenutno treba izboljšati, in ustrezno določiti cilje. Pomembno je, da ocenite vsa področja svojega življenja, saj boste s tem dosegli večjo jasnost svojega delovnega življenja. Da bi ugotovili, kako vzdrževati učinkovit poklicni razvoj in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Seznam predelov:

- Življenjski namen
- Osebna izboljšava
- Izobraževanje, razvoj spretnosti
- Kariera, prispevek, prinašanje mojih edinstvenih darov svetu
- Partnerji
- Družinski odnosi
- Prijatelji
- Odnosi s skupnostjo
- Telesno zdravje in telesna pripravljenost
- Duševno in čustveno zdravje
- Duhovnost, povezava z višjo silo
- Počitek in sprostitev
- Zabava, hobiji, avantura, počitnice
- Premoženje, avto, oblačila itd.
- Življenjsko okolje, organizacija
- Financiranje, denarni tok, varčevanje, upokožitev



## CILJI

- Razmislite o svojem poklicnem življenju, ki je del vašega življenja, vendar ne vsi njegovi vidiki,
- Ugotovite, katera so tista področja vašega življenja, ki vas veselijo in izpolnjujejo tudi zunaj dela.
- Ugotovite, katerim področjem svojega življenja se želite posvetiti po upokojitvi.



## SPRETNOSTI

To orodje pomaga razmisliti o delovnem življenju in odnosu do dela ter o spreminjajočem se pomenu dela v življenju v primerjavi z drugimi področji zadovoljstva.



# PSIHOLOŠKA/ ČUSTVENA

6. Samoučinkovitost

7. Aspiracije

**8. Naklonjenost  
do dela**



## VIRI ZA GRADIVO

- Izročitev predloge za delo v okviru delavnice
- Naklonjenost delu.
- Označevalniki/barvna peresa/ svinčniki.
- Papir



## UČENJE

- Naučili se boste (ponovno) določiti prednostne naloge v odnosu do dela.
- Naučite se zanašati na lastne sposobnosti odločanja v okviru stalnega strokovnega razvoja.
- znati prepoznati pomen in vrednost svoje poklicne poti na celovit način, v povezavi z drugimi elementi svojega življenja.



## KAKO UPORABLJATI ORODJE

Kolo življenjskega ravnovesja, kako zadovoljni ste?

Moderator podpira udeležence, jih spodbuja na njihovi poti, jim daje konstruktivne povratne informacije in olajšuje komunikacijo. Udeležencu/skupini razložite namen seje. Predstavite predlogo in skupaj z delavcem/skupino pregledajte različne dele kolesa ter pojasnite morebitne dvome. Prosite delavca, naj razmisli o svojem zadovoljstvu z vsako dimenzijo in poddimenzijo tako, da jo obarva. S pomočjo označevalnika ali barvnih pisal bodo delavci v vsakem razdelku iz kroga, označenega z 0-7, izpolnili svojo stopnjo zadovoljstva za to kategorijo. 0 = nezadovoljen, 7 = popolnoma zadovoljen.

V skupini se pozanimajte, ali želi kdo deliti - če ne, ne pritiskajte. Spodbudna vprašanja: Ali so bila kakšna presenečenja? Kakšni so njihovi naslednji koraki? Kakšen je bil občutek, ko so dokončali kolo?



## DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

Byrne, U. (2005). Kolo življenja - učinkoviti koraki za obvladovanje stresa. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770





### OPIS

**Čas:** skozi celoten proces reševanja problema

**Vrsta uporabe:** Individualna in/ali skupinska uporaba: individualna in/ali skupinska.

Namen te vaje je pomagati delavcem izboljšati določeno situacijo in slediti načrtu, ki ustreza njihovim željam. V ta namen imamo na voljo kartično orodje za reševanje problemov v posameznih korakih. Ta postopek reševanja problemov uporablja koncept IDEA za opredelitev problema, razvoj rešitev, izvedbo načrta in oceno svojih rezultatov. 4 kartice so naslednje:

1. Predstavitev
2. I - opredelitev
3. D - razvoj
4. E - izvedba
5. A - ocenjevanje

To orodje se lahko uporablja v celotnem procesu reševanja težav, lahko v enem dnevu ali daljšem obdobju.



### CILJI

- Posameznika, ki se znajde v situaciji, ki zanj predstavlja težavo, voditi po korakih do cilja in ustrezno ovrednotiti njegovo delo.
- Naučiti ljudi, kako ravnati v zahtevnih situacijah.
- Sistem, ki vam daje občutek varnosti.



### SPRETNOSTI

Posameznika usmerimo v celostno zdravljenje, da ne bi preskočil nobenega koraka. Zaposlene spodbuja k razmišljanju in ustvarjanju scenarijev za različne možne rešitve. Orodje uči tudi, kako kritično oceniti svoje delo.



### VIRI ZA GRADIVO

- Izroček I.D.E.A. - predloga orodja za reševanje problemov.
- Označevalniki/barvna peresa/ svinčniki.



### UČENJE

- Pomembno je, da zaposleni v procesu reševanja problemov pridobijo samozavest in niso zaskrbljeni zaradi situacije, temveč vedo, da imajo na voljo postopen način reševanja situacije.

# PSIHOLOŠKA/ ČUSTVENA

6. Samoučinkovitost

7. Aspiracije

8. Naklonjenost do dela

## 9. Reševanje problemov



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Moderatorji morajo podpirati udeležence tako, da jih spodbujajo, jim dajejo konstruktivne povratne informacije in olajšujejo komunikacijo. Najprej udeležencem/skupini razložite namen seje. Udeležence prosite, naj opredelijo priložnost, izziv ali težavo v svojem delovnem življenju, ki bi jo lahko rešili s tem modelom. Postopek vključuje prepoznavanje situacije, razvoj rešitve, izvedbo načrta in oceno, kako dobro načrt rešuje problem. Predstavite predlogo in z delavcem/skupino pregledajte različne kartice ter pojasnite morebitne dvome.

Po končanem postopku se glasno seznanite z načrtom. Če ste v skupini, se pozanimajte, ali želi kdo sodelovati - če ne, ne pritiskajte.



# PSIHOLOŠKIA/ ČUSTVENA

6. Samoučinkovitost

7. Aspiracije

8. Naklonjenost do dela

9. Reševanje problemov

+ **Avdiovizualno  
orodje**



## OPIS

**Čas:** 30 do 60 minut

**Vrsta uporabe:** Individualna in/ali skupinska uporaba

»Chasing Dreams: Reinventing Herself at 55« raziskuje Maryjino izjemno potovanje in spodbuja gledalce k razmišljanju o lastnih težnjah in o tem, kako se usklajujejo z realnostjo upokojitve. To orodje je primerno tako za individualni razmislek kot za skupinske razprave. Posamezniki lahko gledajo Maryjino zgodbo, da vžgejo lastno introspekcijo, ki ji sledijo skupinski pogovori, da izmenjajo in razpravljajo o svojih željah in načrtih za prihodnost.



## Dostop do orodja

Videoposnetek

DK

SL

GR

FR

PT

RO

SI





### OPIS

Čas: 60 minut  
Vrsta uporabe: .

Eno glavnih vprašanj bodočih upokojencev je "*koliko denarja bom dobil po upokojitvi?*". Najboljši način za jasno predstavo o svojem finančnem položaju po upokojitvi je izpolnitev dobro oblikovane preglednice z vsemi izdatki in zasluži pred upokojitvijo in po njej. Ta tabela bo pomagala pri ozaveščanju o neizogibni izgubi prihodka, ki jo prinaša upokojitev. Če jo bodo bodoči upokojenci predvideli, bodo lahko izvedli ukrepe, ki bi lahko nadomestili ta izpad zaslužka, in sicer tako, da bodo zmanjšali raven porabe in/ali poiskali nove načine zaslužka ter se tako izognili dolgovom!

Tabele vrzeli bodo predstavljale razliko v življenjskem standardu med položajem delavca in upokojenca.

To orodje je tabela Excel z različnimi zavihki, ki predstavljajo mesečni proračun določenega posameznika: prva tabela predstavlja njegov mesečni proračun, ko dela, druga tabela pa njegov mesečni proračun, ko se upokoji.

Te tabele je treba izpolniti prek spleta.



### CILJI

- Razvijanje sposobnosti uporabe načrtovalca proračuna.
- Jasna vizija proračuna pred upokojitvijo in po njej. To olajša konkretno primerjavo.
- Uravnoveženje med prihodki in porabo ter izogibanje dolgovom: varčevanje pred upokojitvijo: varčujte pred izgubo zaslužka.
- Sposobnost jasnega predvidevanja potrebe po dodatnem pokojninskem dohodku.
- Pridobivanje informacij pred izpolnjevanjem tabele o tem, kako se seznaniti z višino pokojnine, kdaj in koliko.



### SPRETNOSTI

"Preglednice vrzeli" so konkretno orodje za jasno predstavo o proračunu pred upokojitvijo in po njej. Zato zelo pomaga, če lahko uporabljate načrtovalnik proračuna z vsemi namenskimi polji, ki jih je treba izpolniti.



### VIRI ZA GRADIVO

- Povezave na informacije o pokojninskih prejemkih v posameznih državah.
- Excelove tabele, ki jih je treba izpolniti na računalniku.



### UČENJE

To orodje bo udeležencem pomagalo pri uporabi načrtovalca proračuna. Vedno jim bo pomagalo doseči ravnovesje med izdatki in porabo ter se izogniti dolgovom.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Navodila za uporabo orodja:

1. Zberite vse podatke, potrebne za izpolnitev tabele.
2. Preberite nekaj informacij o pokojnini po upokojitvi.
3. Izpolnite tabele.
4. Vizualizirajte, kje bo prišlo do prevelikih izdatkov, in se ustrezno prilagodite.



### DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

Povezave do pokojninskih sistemov v posameznih državah.

V Franciji je povezava do osebnega računa pokojnine "info retraite".

[Info Retraite - Račun za vračanje \(info-retraite.fr\)](https://www.info-retraite.fr)





### OPIS

Čas: 30 minut

Vrsta uporabe: Individualna in/ali skupinska uporaba

Ena od glavnih težav varne finančne prihodnosti je finančna pismenost. Najboljši način, da zagotovite varne in pametne naložbe s svojim denarjem ter zmanjšate tveganje, da bi postali žrtev finančnih goljufij in prevar.

Ta priročnik bo pomagal povečati ozaveščenost o tem, na kaj moramo biti pozorni v zvezi s finančnimi goljufijami in prevarami. To vključuje vrste finančnih prevar, ki obstajajo, ukrepe in nasvete za zaščito starejših

Drugi del vaje je kviz, katerega namen je pomagati udeležencem pridobiti specifična znanja, ki jih bodo odnesli s seboj na vaji. Vse odgovore na kviz najdete v izročku.



### CILJI

- Razumevanje pomena finančne pismenosti.
- Kako se izogniti finančni škodi.
- Pridobite samozavest pri iskanju novih načinov učenja in bodite kritični do dvomljivih finančnih predujmov ali goljufij. (npr. prevarantske spletne strani ali telefonski klici bank).



### SPRETNOSTI

Finančna pismenost pomeni, da znate poiskati dober finančni nasvet in prepoznati prevare.

Vse pogostejše so prefinjene goljufije, ki so namenjene starejšim ljudem, in sicer s pokojninskimi goljufijami prek spleta ali telefona. Znanje o tem, kako se izogniti finančni škodi, je pomembno za finančno varnost.



### VIRI ZA GRADIVO

- Izroček z orodjem za finančno pismenost
- Označevalniki/barvna peresa/ svinčniki.



### UČENJE

To orodje bo delavcem pomagalo, da se naučijo sprejemati finančno odgovornejše odločitve, če bodo bolj finančno pismeni. Finančna pismenost v tem primeru vključuje znanje o tem, kako zaščititi svoj denar in prihranke ter prepoznati prevare.



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

Navodila za uporabo orodja:

1. Udeležencem zagotovite priročnik o finančni pismenosti.
2. Če delate v skupini, dajte vsakemu članu skupine čas, da prebere finančni priročnik
3. Ko vsak član skupine prebere priročnik, omogočite skupinsko razpravo o različnih vidikih skupine in, kjer je mogoče, uporabite resnične primere različnih oblik prevare.
4. Udeležence prosite, naj rešijo kviz ob določenem času



### DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

[Refundee - Fraud Recovery Experts](#)





# FINANČNA/ EKONOMSKA

10. Finančna  
varnost/ravnovesje

11. Finančna pismenost

+ **Avdiovizualno  
orodje**



## OPIS

**Čas:** 30 minut

**Vrsta uporabe:** Individualna uporaba

Zemljevid finančnih virov želi uporabniku ponuditi pregled nad evropsko realnostjo na temo upokojitve. Hkrati je orodje interaktivno, uporabniku prijazno in informativno.

Tako interaktivni zemljevid ponuja postanek v vsaki od 7 držav partnerstva SILVER in nekaj statističnih podatkov o zakonih/politikah, ki urejajo upokojitveno starost, ter nekaj uporabnih gradiv, razvitih za ustrezno finančno izobraževanje ciljne skupine. Poleg tega ima zemljevid tudi dva dela, ki odpirata dve pomembni vprašanji v zvezi s temo in uporabnika preusmerita na prejšnje rezultate projekta SILVER.

To orodje lahko uporabite za spodbujanje individualnega razmišljanja o finančnem področju in tudi kot izhodišče za skupinske razprave.



## Dostop do orodja

Genialno - Interaktivno orodje

DK

SL

GR

FR

PT

RO

SI



10. Finančna  
varnost/ravnovesje

11. Finančna pismenost

**+ Avdiovizualno  
orodje**



## OPIS

**Čas:** 20 minut

**Vrsta uporabe:** Individualna uporaba

Finančni kviz je orodje, razvito z namenom, da uporabnik dobi splošno oceno o finančni pismenosti. Kviz ima 8 vprašanj z več odgovori, ki zadevajo teme, kot so finance, spletno nakupovanje in spletne pasti. Kviz s konkretnimi primeri uvaja nekatere znane pojme, ki lahko uporabniku zastavijo nekaj vprašanj. Po dokončanju orodja bo uporabnik lahko videl, kako dobro pozna pogoste finančne pasti in se jih naučil prepoznati.



## Dostop do orodja

Genialno - Interaktivno orodje

DK

SL

GR

FR

PT

RO

SI





## OPIS

Čas: 30 do 60 minut

Vrsta uporabe: Samorefleksija (individualna vaja + razprava v skupini)

Orodje Načrt za zdrav prehod v upokožitev bo udeležencem omogočilo, da razmislijo o svojem trenutnem položaju glede upokožitve in poiščejo možne rešitve za ovire, s katerimi se srečujejo v zvezi s to tematiko. To orodje je povezano s področjem, povezanim z delom, in obravnava temo Izhodišče: kje sem, kam grem.

Vaja ima dva glavna dela:

- Prvi del je individualna dejavnost.
- Drugi del predstavlja skupinska razprava.

Zemljevid zajema 6 glavnih vprašanj:

1. Kje se nahajam zdaj? Sem pripravljen na upokožitev? Ali želim še naprej delati?
2. Katere so moje trenutne glavne potrebe?
3. Katere so ovire, s katerimi se trenutno srečujem?
4. Kakšne so lahko rešitve za omenjene ovire?
5. Kje lahko najdem pomoč, ki jo trenutno potrebujem? (igralci)
6. Kakšni so moji konkretni načrti v bližnji prihodnosti?

Udeleženci imajo na voljo približno 15 minut, da izpolnijo zemljevid, nato pa bo še 10-15 minut namenjenih skupinski razpravi na podlagi predlaganih vprašanj in doseženih odgovorov. V dodatnem koraku so udeleženci povabljeni, da izpolnijo orodja za samoocenjevanje, razvita v okviru drugega rezultata projekta SILVER.



## CILJI

- Opredelite trenutno stališče udeleženca glede upokožitve.
- Opredelite ključne potrebe po podpori.
- Opredelitev glavnih potreb in ovir, s katerimi se udeleženec trenutno sooča v zvezi z upokožitvijo.
- Poiščite prihodnje korake v zvezi s prehodom udeleženca.
- Po izpolnitvi orodja mora biti anketiranec sposoben prepoznati svoje trenutno stališče do upokožitve in svoje prihodnje možnosti v zvezi s tem procesom.



## SPRETNOSTI

To orodje obravnava trenutni položaj udeleženca v fazi upokoževanja. Pri uporabi tega orodja bodo udeleženci dobili kontekst za razmislek o svojih trenutnih potrebah, ovirah in možnih rešitvah za premagovanje teh situacij. Poleg tega lahko sami razmišljajo o svojih prihodnjih korakih in se zasidrajo v svoji novi realnosti. Delovno področje je bistvena značilnost življenjske poti posameznika. Tako se lahko ob približevanju obdobju upokožitve pojavijo različna s tem povezana čustva. V skladu s tem je za nemoten proces prehoda v upokožitev ključnega pomena predelava lastnega odziva.



## VIRI ZA GRADIVO

- Izroček orodja Roadmap
- Barvna peresa/ svinčniki.



## UČENJE

To orodje bo pripravniku pomagalo prepoznati ovire, s katerimi se srečuje glede svojega pogleda na proces upokojitve in prehod v to življenjsko obdobje.



## KAKO UPORABLJATI ORODJE

1. Udeležencem razložite vlogo gradiva.
2. Preberite predlagana vprašanja.
3. Udeležencem dajte približno 15 minut časa, da pripravijo možne odgovore.
4. Vrnite se k skupini in obravnavajte vsako vprašanje posebej, hkrati pa udeležence prosite, da podajo svoj prispevek k odgovorom na vprašanja.



## DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

### DODATNO GRADIVO - POVEZAVE

Po vaji dajte udeležencem nekaj časa, da izpolnijo orodja za samoocenjevanje, ki so jih razvili med izvajanjem vaje. drugi rezultat projekta: IO2 - Silver ([silver-euproject.org](http://silver-euproject.org)). Po potrebi razpravljajte o odgovorih.

## POVEZANO Z DELOM

12. Izhodišče: kje sem,  
kam grem

## 13. Razvoj kariere



### OPIS

Čas: 60 minut

Vrsta uporabe: Samorefleksija (individualna vaja + razprava v skupini)

Cilj tega orodja je pomagati starejšim delavcem razviti in oblikovati poklicno pot, ki ustreza njihovim spretnostim in interesom, hkrati pa tudi potrebam delovnega mesta po razvoju in ohranjanju zbranega znanja in izkušenj. Starejši delavci so različni in raznoliki, zato je treba razgovor pripraviti in izvesti na individualni ravni. Cilj razgovora je razviti in okrepiti možnosti posameznega starejšega delavca, da čim dlje prispeva k delu, in se pripraviti na nemoten prehod.

- Prva splošna razmišljanja o zaključku poklicnega življenja in prehodu v življenje po delu.
- Opisano je konkretno orodje za individualno pripravo starejšega delavca na razgovor z neposrednim vodjo (intervju), ki ga je treba predstaviti kot individualno vajo in pripravo na razgovor - prednost imajo pogoji, ki so pomembni in jih je mogoče spremeniti, nižjo prednost pa pogoji, ki niso pomembni in jih ni mogoče spremeniti.
- Starejši delavci naj se pred razgovorom o svojih pripravljanih zapiskih pogovorijo z drugimi delavci v enakem položaju in se tako pripravijo na razgovor.
- Za navdih pri temah, ki jih je mogoče izpostaviti med razgovori, je predstavljenih več posebnih tem za pogovor.
- Na koncu je priporočljivo, da se na delovnem mestu razvije visoka raven informacij o pripravi na razgovor in vseh dogovorih o razvoju kariere in nemotenem prehodu z delovnega mesta.



### CILJI

- Razgovor med starejšim delavcem in neposrednim vodjo je najboljšo orodje za usklajevanje potreb delovnega mesta s sposobnostmi in interesi, ki jih ima vsak starejši delavec, tako za razvoj kariere v naslednjih letih dela kot za dobro zaokrožitev delovne dobe.
- Starejši delavec je z vajo bolje pripravljen, da v sodelovanju s svojim neposrednim vodjo poišče dobro karierno platformo.
- Pri vsakem "razgovoru z vodjo" je bistveno ohraniti razvojno perspektivo - razvoj za zaposlenega in delovno mesto, ne pa perspektiva reševanja.



### SPRETNOSTI

Pri "razgovoru z seniorjem" se je treba najprej osredotočiti na to, kaj najbolje služi delovnemu mestu in kariernemu razvoju posameznega zaposlenega, ter najti najboljšo ujemanje med interesi, kompetencami in nalogami, ki jih je treba rešiti.

Drugič, med intervjujem je bilo izraženo tudi mnenje, da je delodajalec zainteresiran, da ima starejši delavec dobro življenje po službi in dober prehod.

## POVEZANO Z DELOM

12. Izhodišče: kje sem,  
kam grem

### 13. Razvoj kariere



#### VIRI ZA GRADIVO

- PPT s 5-6 diapozitivi - predstavitev teme/orodja.
- Papir
- Katalog idej za ustrezne teme za intervju.



#### UČENJE

- To orodje spodbuja poklicni razvoj starejših delavcev in dodeljevanje ustreznih znanj in spretnosti za naloge na delovnem mestu.
- To orodje se lahko uporablja individualno, ravno za upoštevanje razlik med starejšimi zaposlenimi.



#### KAKO UPORABLJATI ORODJE

5. Predstavitev PPT je predstavljena skupini.
6. Moderator razdeli liste A4, na katere lahko udeleženci narišejo štiri puščice, in vsakemu udeležencu razdeli njihove oznake.
7. Približno 20 minut je namenjenih individualnemu razmisleku udeležencev.
8. Skupinske razprave (približno 30-40 minut) se začnejo s kratko predstavitvijo nalog in vprašanj. Na koncu poteka medskupinska izmenjava na plenarnem zasedanju.



## POVEZANO Z DELOM

12. Izhodišče: kje sem, kam grem

13. Razvoj kariere

14. Uspešnost



### OPIS

Čas: 20 + 40 minut

Vrsta uporabe: Individualna + skupinska razprava

To orodje starejšim delavcem pomaga prepoznati njihove temeljne vrednote in posledično izboljšati njihovo uspešnost. Z razmislekom o vrednotah jim orodje omogoča, da prepoznajo in ozavestijo svoje vedenje na delovnem mestu. S tem lahko povečamo uspešnost in zadovoljstvo zaposlenih pri delu ter zmanjšamo napetosti na delovnem mestu.

Vrednote so bistvo vaših dejanj, vir motivacije, in ko jih uresničujete, vam dajejo občutek zadovoljstva. Dajo smisel vaši poti, ne le cilju, in kličejo k sebi ljudi, s katerimi si jih delite.

Ta komplet vsebuje 86 kartic z vrednostmi in knjižico z navodili. Kartice so pripravljene tako, da delavcu pomagajo pri raziskovanju vrednot, kolikor jih potrebuje.



### CILJI

- Ozaveščanje o tem, kako s svojim zavestnim vedenjem izražamo določeno vrednoto,
- Vzpostavite pozitivne in spodbudne rešitve, osredotočite se na področja, na katera ima posameznik vpliv, in ustvarite pozitivno vzdušje v skupini.



### SPRETNOSTI

Ko delavec pozna svoje vrednote, je bolj motiviran in usmerjen k ciljem.

Delavec, ki pozna in razume vrednote organizacije, lažje usklajuje svoje vedenje v skladu z vrednotami organizacije.

Poznavanje različnih vrednot pomaga pri sprejemanju razlik med sodelavci.



### VIRI ZA GRADIVO

- Kartice vrednot
- Knjižica z navodili.



### UČENJE

- Oglejte si in analizirajte, koliko različnih vrednot obstaja, ter cenite manj znane vrednote.
- Prepoznajte različne vrednote, ki podpirajo vedenje in so za nas neobičajne.

## POVEZANO Z DELOM

12. Izhodišče: kje sem,  
kam grem

13. Razvoj kariere

**14. Uspešnost**



### KAKO UPORABLJATI ORODJE

9. Delavce razdelite v manjše skupine (do 10 udeležencev); vsaka bo izbrala tri vrednostne kartice. Udeležence prosite, naj izberejo do tri vrednote, ki jih prepoznajo v delovnem okolju. (za izbor in razmislek namenite 20 minut)
10. Vsak udeleženec glasno prebere prvo vrstico - vrednost. Skupini predstavi, kako živi to vrednoto in kako pomembna je zanj. Na kartici je v poševnem tisku zapisana kratka opredelitev. Udeleženci pa naj (po prebranem) vrednoto razložijo na svoj način in pojasnijo, kaj pomeni v njihovem videnju/ dožemanju. (Druga vrstica je tu zato, da bi pomagala, nikakor pa ne zato, da bi omejevala).
11. Nato naj si delavci ogledajo spodnja tri vprašanja, navodila ali ideje za razpravo in predstavijo svoja stališča.
12. Če so udeleženci izbrali več vrednot, jih na koncu razvrstijo od najpomembnejših do manj pomembnih.





## POVEZANO Z DELOM

12. Izhodišče: kje sem,  
kam grem

13. Razvoj kariere

14. Uspešnost

### + Avdiovizualno orodje



## OPIS

**Čas:** 30 minut

**Vrsta uporabe:** Individualna ali skupinska uporaba

Gre za enominutni videoposnetek o starejših delavcih na delovnem mestu. Video zajema teme, kot so prednosti starejših delavcev na delovnem mestu in prednosti ohranjanja dela za delavce.

Cilj je spodbuditi udeležence, da razmislijo o svojem položaju, če želijo še naprej delati ali se upokojiti. Starejši delavec jim omogoči nov in drugačen pogled na koristi, ki jih prinaša.

Spodbuja samorefleksijo o vprašanih, povezanih z delom, in o okolju, v katerem se delavec nahaja.

Orodje se lahko uporablja individualno ali v skupini. Spodbuja najprej individualni razmislek, nato pa skupinsko razpravo o temi, pri čemer se analizirajo različna stališča in pristopi na to temo.



## Dostop do orodja

Genialno - Interaktivno orodje

DK

SL

GR

FR

PT

RO

SI





## Povratne informacije pilotnih projektov

Na splošno so starejši delavci iz različnih držav, ki so sodelovali v pilotnih projektih, uživali v izkušnjah, pokazali veliko zanimanje za temo in menili, da je to pomembna tema, ki bi jo bilo treba obravnavati še naprej. V istem smislu je tudi več kadrovskih skupin pokazalo zanimanje za zbirko orodij, da bi v svojih organizacijah pripravile politike na delovnem mestu in podprle svoje starejše delavce.

Postopek, osredotočen na posameznika, ki upošteva edinstvene potrebe vsakega posameznika.

ozavešča o povezavah med staranjem, zdravjem in delovno sposobnostjo.

Preprosta in praktična orodja, ki spodbujajo razmislek in spodbujajo k ukrepanju.

Razmislek o pomenu socialne mreže za dobro počutje in posledične spremembe.

Nekatere značilnosti je treba prilagoditi nacionalnim razmeram.

## FEEDBACK

"Na bližino upokojitve sem pogledal bolj objektivno (...) in se vrnil v realnost."

"To je povzročilo nekaj težav pri videnju prihodnosti."

"To mi bo koristilo pri prihodnjih poklicnih odločitvah."

"Tema je zelo pomembna in zahteva nacionalna prizadevanja in prilagoditve."

"Ozaveščanje in psihološka priprava na upokojitev. Odlično delo."

## Nasveti za usposabljanje

- ✓ Program lahko traja več mesecev in je lahko vključen v karierni načrt.
- ✓ Poskrbite, da bosta raznolikost in vključenost v ospredju vašega razmišljanja, pri čemer se zavedajte, da se lahko nekatere skupine soočajo z več ovirami pri pripravah na poznejše življenje.
- ✓ Vsaki dejavnosti namenite dovolj časa, po potrebi pa isto dejavnost ponovite z drugačnim pristopom.
- ✓ Zavedajte se svojih starostnih predsodkov in ne dovolite, da bi vplivali na vaše odločitve ali posege.
- ✓ Uporaba orodja za samoocenjevanje na začetku prvega srečanja bo pomagala načrtovati srečanja in izbrati orodja, ki jih bo delavec morda najbolj potreboval. Vendar se pri tem ne smete ustaviti! Spodbujajte razmislek v različnih razsežnostih.

Ne pozabite **ceniti** in **podpirati** vseh svojih delavcev v času njihove poklicne poti, kar je lahko zelo težko. Ključno je, da se spomnimo, da je najpomembnejše orodje, ki ga imamo v svoji skrinjici, poslušanje in **obravnava ljudi kot posameznikov**.



## Reference

- Bandura, A. (1977). Samoučinkovitost: (A.: Toward a unifying theory of behavioural change). *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2010). Samoučinkovitost. In I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4<sup>ed.</sup>, pp. 1534-1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Beck, J. S. (2011). Uvod v kognitivno vedenjsko terapijo. In J. S. Beck (Ed.), *Cognitive therapy: (4. izdaja, str. 1-16)*. Guildford Press. <https://img3.reoveme.com/m/be38edbbfc79330a.pdf>
- Byrne, U. (2005). Kolo življenja - učinkoviti koraki za obvladovanje stresa. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y. in Bunger, A. C. (2020). Ali sta samoučinkovitost in enakopravnost vodje skupine pomembna za duševno zdravje starejših delavcev? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Fenn, K., & Byrne, M. (2013). Ključna načela kognitivno-vedenjske terapije. *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 (Zapuščinski motivi pri delu): (Motivi za delo: ustvarjanje smisla in povečanje zadovoljstva z delom): Motivi za delo: ustvarjanje smisla in povečanje zadovoljstva z delom*. Zbornik letnega srečanja Akademije za management. Povzetek.
- Haserot, P. W. (2015). *Kako pustiti zapuščino tam, kjer delate*. Forbes. Dostopno na: <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). *Zapuščanje dediščine: (2005): Na poti k tipologiji*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327-347.
- Jackson, A. (2001). Vrednotenje vrednotenja: težave z merjenjem uspešnosti v shemah posojil in nepovratnih sredstev za mala podjetja. *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). Indeks delovne zmožnosti. *Medicina dela*, 50(1).
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Učinkovitost intervencije, ki temelji na reševanju problemov, za podaljšanje delovne dobe starajočih se delavcev. *BMC Public Health*, 15(76), 1-13. DOI 10.1186/s12889-015-1410-5
- Mind Tools Content Team (n.d.). Kaj je dediščinsko razmišljanje?. Dostopno na: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Soočanje s prihodnostjo: (Generalativity, Stagnation, Intended Legacies, and Well-Being in Later Life): Generativnost, stagnacija, nameravane zapuščine in dobro počutje v poznejšem življenjskem obdobju. *Journal of Adult Development*, zvezek 27, strani 70-80.
- Novello, J., & Sauter, S. (2017). Ocenjevanje sposobnosti starejšega delavca za delo. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).
- Savishinsky, J. (2008). Iskanje zapuščine v poznejšem življenjskem obdobju. *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).
- Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Dokazi za večdimenzionalno lestvico samoučinkovitosti pri vadbi. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222-234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>



Ruvalcaba, N., & Ballesteros, R. (2016). Učinkovitost programa vitalnega staranja za spodbujanje aktivnega staranja pri mehiških starejših odraslih. *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.

