



# **IO4 - Værktøjskasse til fremme af en karriere i den tredje alder**

En metode og værktøjer til at gennemføre workshops på  
arbejdspladsen

## Silver partnerskabet:

- AFEJI
- APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL
- ASOCIATIA DEN EUROPÆISKE SAMMENSLUTNING FOR SOCIAL INOVATION
- CENTER FOR UDDANNELSE OG KULTUR TREBNJE OFFENTLIGE INSTITUT
- EN3KARRIERE
- KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU
- MERSEYSIDE UDVIDER HORIZONS LIMITED

Konsortiet består af organisationer med lang erfaring i uddannelse af voksne og virksomheder fra mange forskellige produktive sektorer. Alle partnere har erfaringer med at arbejde med forskellige målgrupper af relevans for projektet, så de vil dække behovene hos enkeltpersoner såvel som institutionelle målgrupper såsom erhvervsuddannelsesinstitutioner og foreninger.

## Forfattere

Maria Gonçalves, Joana Portugal

## Bidragydere

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)

## Anerkendelser

Tak til alle partnerorganisationerne for deres indsats med at arbejde og formidle SILVER-projektet. En særlig tak til alle de respondenter, der gav deres dyrebare tid. Du har givet os værdifulde data og indsigt til fortsat at fremme social inklusion af seniorarbejdere. Endelig tak til Europa-Kommissionen (Erasmus+ programmet) for finansieringen af projektet.



## INDHOLDSFORTEGNELSE

Silver Partnerskabet .....	1
Forfattere .....	1
Bidragydere .....	1
Indførelsen .....	3
Interventionsprogram .....	5
<i>Kognitiv adfærdsterapi (CBT)</i> .....	5
<i>Vital aldring program</i> .....	5
Retningslinjer for gennemførelse .....	7
<i>Mål og resultater</i> .....	7
<i>Metodik</i> .....	7
Dimensioner .....	7
Målgruppe og struktur for workshopperne .....	8
<i>Emner, der skal dækkes</i> .....	9
Indekstabel over værktøjer .....	11
Værktøjer .....	15
1. Arbejdsevne .....	15
2. Farer og arbejdsvilkår .....	15
3. Arv og arv .....	15
4. Socialt pres .....	15
5. Sociale rammer .....	15
6. Selveffektivitet .....	15
7. Forhåbninger .....	15
8. Forbindelse og affinitet med arbejde .....	15
9. Problemløsning .....	15
10. Finansiell sikkerhed/balance .....	15
11. Finansiell forståelse .....	15
12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen .....	15
13. Karriereudvikling .....	15
14. Ydeevne .....	15
Piloter feedback .....	50
Tips til træning .....	51
Referencer .....	52

## Introduktion

SILVER er et Erasmus+-initiativ, der har til formål at skabe en koordineret indsats for at fremme en karriere i den tredje alder, der adresserer en dobbelt ambition: a) på den ene side får ledere, HR og andre interesserede fagfolk bevidsthed, strategier og læringsværktøjer til en struktureret måde at bidrage til karriereforlængelse eller forberedelse af pensionering, øge deres parathed til at støtte ældre arbejdstagere b) Fra den anden side er ældre arbejdstagere selv opmærksomme på udfordringerne i forbindelse med aldring og har mulighed for aktiv aldring på arbejdspladsen, enten for at blive ved med at arbejde længere eller for at støtte en gnidningsløs overgang til pension. Projektet søger således at øge bevidstheden blandt ældre arbejdstagere om muligheden for aktiv pensionering og at berige lederne eller HR-specialisternes praksis for at inkludere seniorer længere på arbejdsområdet.

Projektet SILVER koordineres af Merseyside Expanding Horizons (Storbritannien - UK) med projektpartnere fra Danmark (en3karrier), Frankrig (Afeji), Grækenland (KMOP - Kentro merimnas oikogeneias kai paidiou), Portugal (Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL), Rumænien (Asociatia European Association for Social Innovation) og Slovenien (CIK – Center Za Izobraževanje i Kulturo Trebnje). Partnernes mission er at skabe værktøjer og læringsressourcer til ældrevenlige arbejdspladser i alle sektorer.

Projektets målgruppe er:

- Ledere, HR og andre interesserede fagfolk gennem øget bevidsthed, strategier og læringsværktøjer på en struktureret måde for at bidrage til karriereforlængelse eller forberedelse af pensionering. Denne aktivitet har til formål at øge deres parathed til at støtte ældre arbejdstagere til en aktiv pensionering eller lette overgangen til pensionering ved at forberede seniorerne til denne periode.
- Ældre arbejdstagere skal selv blive bevidste om udfordringerne ved aldring og sættes i stand til aktiv aldring på arbejdspladsen, enten for at blive ved med at arbejde længere eller for at støtte en gnidningsløs overgang til pension.

SILVER-initiativet har fire hovedresultater, der sigter mod at øge integrationen af ældre voksne i arbejdsmiljøet og sikre en nem overgang til pension:

1. Indsaml inspirerende praksis - alle partnere vil organisere diskussions-sessioner med seniorer og ledere eller HR-fagfolk for at indsamle eksisterende praksis om en aktiv pensionering eller en nem overgang til den.
2. Opret et online selvevalueringsværktøj til aktiv aldring på arbejdspladsen - et værktøj, der er nyttigt for begge kategorier for at øge bevidstheden om praksis for en aktiv pensionering eller blød overgang.
3. Design og afprøv uddannelsesprogrammet "Aldring, arbejde og levevis" for ledere og personer fra HR-afdelinger - en tilgang, der administreres af partnere for en aktiv pensionering eller en jævn overgang.
4. Fremstil et værktøjssæt til at fremme en karriere i den tredje alder - rettet til ledere, HR-afdelinger, undervisere, der vil omfatte visuelle materialer med praksis, øvelser, interaktive ressourcer til at fremme en karriere for seniorer.

Følgende dokument er en værktøjskasse, der har til formål at give menneskelige ressourcer og ældre arbejdstagere en teoretisk ramme for interventionsprogrammet til implementering af den værktøjskasse, der er udviklet i IO4-aktiviteterne. Det program, der foreslås i disse retningslinjer, søger således at hjælpe interesserede mennesker med at gennemføre møderne og lære dem, hvordan de implementerer de værktøjer, der er udviklet til at støtte ældre arbejdstagere i organisationer. Disse retningslinjer er et fleksibelt værktøj, der kan tilpasses efter deres behov og kontekst.

Værktøjskassen er organiseret i forskellige dele og giver en beskrivelse af de interventionsprogrammer, der dannede grundlag for oprettelsen af pilotprojektet med værktøjskassen, et forslag til sessionernes struktur og de værktøjer, som partnerne skabte. I dette afsnit kan du finde en beskrivelse af anvendelsen af hvert værktøj, hvad målene med værktøjet er, de kompetencer, der skal arbejdes med det, samt den læring, der skal opnås, og de nødvendige materialer. Du kan finde og downloade skabelonerne for hvert værktøj på initiativets websted (<https://www.silver-euproject.org/io4.html>). Den indeholder også feedback og tips fra deltagerne i værktøjskassens pilotsessioner.

## Interventionsprogram

Et interventionsprogram kan defineres som en organiseret indsats for at gribe ind i en igangværende social proces med det formål at løse et problem eller yde en tjeneste (Jackson, 2001). For at designe dette interventionsprogram rettet mod ældre arbejdstagere for at støtte dem i deres karriereovergang trak vi på kognitiv adfærdsterapi (CBT) og Vital Aging-programmet (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016). Disse er beskrevet nedenfor.

### *Kognitiv adfærdsterapi (CBT)*

Kognitiv adfærdsterapi (CBT) er karakteriseret ved at udforske forbindelserne mellem tanker, følelser og adfærd. Denne tilgang sigter mod at lindre nød ved at hjælpe folk med at udvikle mere adaptive kognitioner og adfærd baseret på hypotesen om, at folks følelser og adfærd påvirkes af deres opfattelse af begivenheder. Tanken er, at hvordan folk føler, bestemmes af, hvordan de fortolker / opfatter situationer snarere end af situationerne selv (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013).

CBT sigter mod at hjælpe med at forstå nuværende måder at tænke og opføre sig på og udstyre folk med værktøjerne til at ændre deres maladaptive kognitive og adfærdsmæssige mønstre. De grundlæggende elementer i CBT kan grupperes i dem, der hjælper med at fremme et miljø med samarbejdsempirisme og dem, der understøtter CBTs strukturerede, problemorienterede fokus. Det primære mål er effektivt at definere problemer og udvikle færdigheder i at håndtere disse problemer. Desuden er denne tilgang også afhængig af de ikke-specifikke elementer i det terapeutiske forhold, såsom rapport, ægthed, forståelse og empati (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013).

Denne tilgang er problemorienteret og fokuserer på nutiden (dvs. 'her og nu' problemer og vanskeligheder) og ikke på årsagerne til nød eller symptomer i fortiden og leder efter måder at forbedre patientens nuværende sindstilstand på. Desuden involverer CBT gensidigt aftalt målsætning, som skal følge 'SMART' -strukturen (dvs. specifik, målbar, opnåelig, realistisk og tidsbegrænset) (Fenn & Byrne, 2013).

### *Vital aldring program*

Vital Aging-programmet er et individuelt program til fremme af aktiv aldring, der konceptualiserer aktiv aldring som en livslang tilpasningsproces på fire områder: 1) sundhed og uafhængighed, 2) fysisk og kognitiv funktion, 3) positiv påvirkning og kontrol og 4) positivt engagement (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Vital Aging blev oprindeligt udviklet som et ansigt til ansigt kursus på det autonome universitet i Madrid, der sigter mod at fremme aktiv aldring ved at undervise i grundlæggende viden om aldring, fremme sund adfærdsmæssig livsstil (f.eks. Motion, ernæring), træningsstrategier til optimering af kognitiv funktion og kompensere for potentielle kognitive tilbagegang, optimering af positiv påvirkning, følelser og kontrol og fremme sociale relationer og socialt engagement gennem hele livsforløbet ved hjælp af nye teknologier (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

I øjeblikket har programmet forskellige versioner:

1. Vital aldring ansigt til ansigt - deltagerne deltager i 2/3-timers gruppesessioner, der afholdes to gange om ugen i ti uger, udført af en eksperttræner.
2. Vital Aging-M - multimedieversion af programmet, hvor deltagerne deltager i gruppesessioner for at se videolektioner på tv.
3. Vital Aging-eLearning - online version tilpasset tværkulturelt; Deltagerne har læringsressourcer såsom selvevaluering, læsning, aktiviteter, fora og tutorials.
4. Vital Aging-OCW (Open Course Ware) er et åbent kursus tilgængeligt over hele verden (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Flere europæiske undersøgelser har vist, at Vital Aging-programmet er et effektivt værktøj, der fremmer aktiv aldring gennem dets forskellige udgaver, versioner og målgrupper. Andre undersøgelser har vist, at denne type program er en effektiv tværkulturel intervention til fremme af aktiv aldring (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

På grundlag af litteraturgennemgangen søgte partnerskabet at udvikle et program, der kunne anvendes i organisationer for at hjælpe ældre arbejdstagere med at planlægge og forberede sig på en potentiel ny livsfase, uanset omfanget (pensionering, fortsat arbejde på andre måder, karriereskift osv.). Således foreslår vi et interventionsprogram, der søger effektivt at definere "problemet" og arbejde på færdigheder til at håndtere det, bedre planlægge og forberede (baseret på CBT). Samtidig dækker den foreslåede værktøjskasse med henblik på aktiv aldring forskellige områder, der på en holistisk måde søger at hjælpe med at arbejde/planlægge forskellige områder af en persons liv (baseret på programmet for vital aldring).

## Retningslinjer for gennemførelse

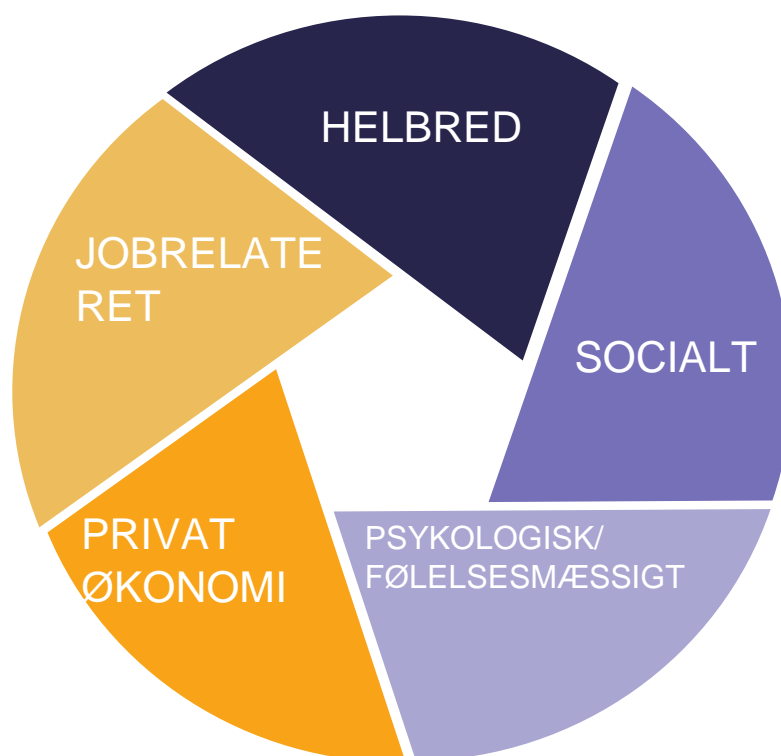
### Mål og resultater

På grundlag af solid litteratur om centrale spørgsmål om ældre arbejdstageres karriereskift udarbejdede partnerskabet et forslag til et interventionsprogram baseret på en metode, der var afprøvet af projektpartnerne. ALLE PARTNERE har **afprøvet værktøjskassen** i henhold til retningslinjerne og **udarbejdet en national rapport** efter den medfølgende skabelon. Værktøjskassen blev afprøvet "på jobbet" i 1 (eller flere) udvalgte organisationer pr. land, der har deltaget i IO3, og var målrettet fem ældre medarbejdere (pr. land) og nåede ud til i alt 46 ældre medarbejdere. Hver partner indsamlede feedback for at forbedre værktøjskassen og værktøjerne i praksis, så vi kunne forstå deres gyldighed, anvendelighed og anvendelighed.

### Metodik

#### Dimensioner

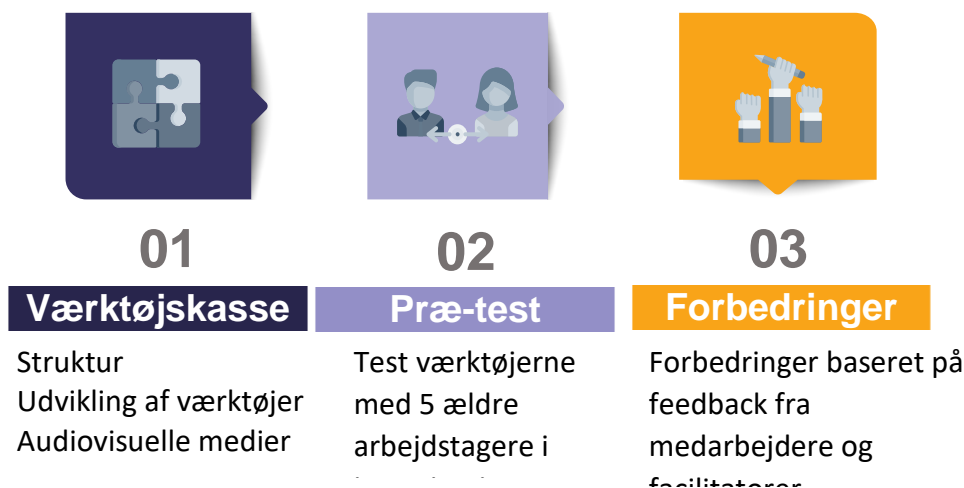
For at opbygge denne værktøjskasse gennemførte partnerskabet en litteraturgennemgang for at forstå de vigtigste dimensioner, faktorer og områder, der kan påvirke ældre arbejdstageres beslutninger vedrørende det tema, der arbejdes med - aktiv aldring på arbejdspladsen, karriere og/eller pensionering. Under forskningen identificerede vi flere temaer, som vi grupperede i følgende dimensioner: Sundhed; Social; Psykologisk/følelsesmæssigt; Privat økonomi; Arbejdsrelateret (se figur 1).



Figur 1. Værktøjskasse dimensioner



Når værktøjskassens struktur og værktøjer var udviklet, testede hver partner dem med en gruppe på (mindst) 5 arbejdere fra en organisation i deres land. Målet var at teste værktøjerne såvel som programmet og få den feedback, der var nødvendig for at forbedre dem. Det endelige produkt resulterede i denne værktøjskasse (jf. figur 2).



Figur 2. Proces metode

### Målgruppe og struktur for workshopperne

Målgruppen for denne værktøjskasse er ældre arbejdstagere, der er villige til at deltage i sådanne workshops. Målet er at skabe viden, bevidsthed, myndiggørelse og forandring ved at øge ældre arbejdstageres **evne** til at engagere sig i **aktiv aldring** på arbejdspladsen.

Med henblik på gennemførelsen af programmet bør der planlægges mindst tre møder. Målet er, at sessionerne skal være **trinvis** i den forstand, at du arbejder progressivt med spørgsmål, temaer og færdigheder, der bygger på det, der tidligere er gjort / arbejdet med. Forslag til følgende struktur:

### Bord 1. Sessionernes opbygning

	1. session	2. session	(...) Session	X-sessionen
<b>Varighed</b>	1h30 til 2h	1h30 til 2h	1h30 til 2h	1h30 til 2h
<b>Materialer</b>		Værktøjer udviklet af partnere og andre nødvendige materialer til implementering af værktøjerne; Fremmødesedel		
<b>Procedure for mødet</b>	(1) Indledning; 2) Diagnose/behovsvurdering <b>(3)*</b> Forprøve; (4) Implementering af værktøjer; (5) Konklusioner og bemærkninger.	(1) Indledning; (2) Fortsæt med at arbejde på tidligere behov eller nye undersøgelser; (3) Konklusioner og bemærkninger.	(1) Indledning; (2) Fortsæt med at arbejde på tidligere behov eller nye undersøgelser; (3) Konklusioner	<b>Efter testen**</b> - foretage en opfølgning af deltagerne for at registrere eventuelle ændringer og

og programmets  
bemærkninger. virkning.

- ✓ **(3)\*** - Pre-test – Anvend selvevalueringsværktøjet (IO2) til ældre arbejdstagere <https://www.silver-euproject.org/io2.html>
- ✓ **Post-test\*\***- Anvend kun post-testen i den sidste session, hvilket giver tid til potentielle virkninger / udviklinger.

I den første session skal facilitatoren (f.eks. HR-medarbejder) starte med et mere uformelt øjeblik, der giver dem mulighed for at lære gruppen af ældre arbejdstagere at kende og dem at lære hinanden at kende (hvis du implementerer programmet i en gruppeindstilling - bemærk: selv om du anvender programmet i en gruppe, kan nogle værktøjer anvendes individuelt). Målet er at forstå arbejdstagerens/gruppens syn på pensionering (f.eks. er det noget, de ser frem til/frygter, har de tænkt over, hvordan de vil gøre det, planer de har, forstår de de juridiske implikationer osv.). Dette kan gøres gennem en simpel aktivitet, for eksempel ved hjælp af interaktive digitale værktøjer (f.eks. Mentimeter, Kahoot) og placere enkle spørgsmål (f.eks. "For mig er pensionering ..." og "Hvad synes du om ældre arbejdstageres karriere") for at forstå gruppens opfattelse af emnet. Derefter bør alle arbejdstagere besvare selvevalueringsværktøjet (udviklet i IO2) og give endnu flere oplysninger om ældre arbejdstageres parathed til pensionering. Derefter kan facilitatoren kort præsentere værktøjskassen og fortsætte med at implementere værktøjerne i overensstemmelse med arbejderens/gruppens behov.

### *Emner, der skal dækkes*

Hovedformålet med programsessionerne er at implementere værktøjskassen i et virkeligt scenarie for at støtte ældre arbejdstagere, så de kan forberede sig, reflektere og begynde at handle på at forberede deres karriere og/eller pension.

Med dette i tankerne søger sessionerne at:

- ✓ skabe opmærksomhed om ældre arbejdstageres karriereskift
- ✓ At give øjeblikke af refleksion over deres personlige situation;
- ✓ Identificere styrker og områder til forbedring;
- ✓ Planlæg og identificer specifikke forhold og kompetencer.

Disse fem hoveddimensioner omfatter 21 værktøjer (14 "mere praktiske" værktøjer og 7 audiovisuelle værktøjer), herunder casestudier, informationsark, præsentationer, arbejdsark, øvelser, bevidsthedsspil og andre typer ressourcer, der skal anvendes individuelt eller i gruppeaktiviteter.



Sessionerne kan afholdes enten ansigt til ansigt eller online. I betragtning af værktøjskassens karakter og programmets mål, der søger at opbygge rapport med ældre arbejdstagere og opfylde deres behov, anbefaler vi dog at have mindst den første personlige session.

Følgende tabel fungerer som en støtte til facilitatorer, undervisere, ledere og HR-fagfolk til lettere at identificere de værktøjer, de vil bruge sammen med medarbejderen eller gruppen, givet deres behov identificeret i begyndelsen af den første session.

## Indekstabel over værktøjer

DIMENSION	VÆRKTØJ	BESKRIVELSE	VARIGHED	TYPE GENNEMFØRELSE	MATERIALER
HELBRED	Arbejdsevne	Dette værktøj er et casestudie, som vil tilskynde til diskussion om brugbarhed, diskussion af ældre medarbejderes behov og deres syn på emnet. Formålet med værktøjet er en interaktiv refleksion over deres arbejdsmiljø og ældre arbejdstageres engagement i foranstaltninger og aktiviteter, som arbejdsgiverne kan bruge. Dette værktøj tilskynder ældre arbejdstagere til at være mere bevidste om deres evner og begrænsninger og til at træffe realistiske valg for at undgå farer på arbejdspladsen. Ved at spille spillet vil ældre arbejdstagere blive "udsat" for en række situationer, som de kan støde på i deres arbejdsmiljø, og vil blive bedt om at identificere og håndtere eventuelle ergonomiske farer, der måtte være til stede.	90 min.	Individuel eller gruppe	Casestudy
	Farer og arbejdsvilkår	Dette værktøj tilskynder ældre arbejdstagere til at være mere bevidste om deres evner og begrænsninger og til at træffe realistiske valg for at undgå farer på arbejdspladsen. Ved at spille spillet vil ældre arbejdstagere blive "udsat" for en række situationer, som de kan støde på i deres arbejdsmiljø, og vil blive bedt om at identificere og håndtere eventuelle ergonomiske farer, der måtte være til stede.	90 min.	Gruppe / par af en arbejdsgiver, leder, HR-professionel og en ældre arbejdstager	Ergonomiske retningslinjer og standarder; Billeder og videoer af ergonomisk fare.
SOCIALT	Arv og arv	Dette værktøj ved at fremme refleksion over livshistorie og identificere deres arv, vil deltagerne være i stand til at handle på det. Dette arbejde med arv kan hjælpe deltagerne med at være klar over, hvad	90 til 120 min.	Individuel (eller gruppe)	Blanke ark; Kuglepenne, markører; Uddeling af arv; Kortlægning; Magasiner, billeder



		deres næste skridt skal være baseret på deres arv.			eller andet materiale til collage.
	Socialt pres	Dette værktøj tilskynder til selvrefleksion og opdagelse af nye interesser og ønsker vedrørende overgangen til pensionering og efter livstidspensionering.	30 min.	Individuel og gruppe	Skabelon til kort over socialt pres
	Socialt miljø	Dette værktøj hjælper ældre arbejdstagere med overgangen fra et langt arbejdsliv for at styrke eksisterende sociale relationer og etablere nye sociale relationer, da det netværk og de sociale forbindelser, de opbygger med kolleger gennem et langt arbejdsliv, kan forsvinde efter den sidste dag på jobbet.	1 time	Selvrefleksion (individuel øvelse) + gruppediskussion	PPT præsentation; Netværkshort skabelon; Papir; Penne
PSYKOLOGISK/ FØLELSERMÆSSIGT	Selveffektivitet	Dette værktøj ved at skabe og implementere denne trin-for-trin metode, vil deltagerne blive opmærksomme på deres evne til at skabe forandring og blive mere bevidste om deres self-efficacy. Dette værktøj giver deltagerne mulighed for at identificere psykologiske ressourcer og måder at påvirke virkningen af en situation på arbejdspladsen.	60+60+60	Individuel (eller gruppe)	Blanke ark kuglepenne; Markører; Handout af handlingsplan for self-efficacy



	<p><b>Forhåbninger</b></p> <p>Dette værktøj gør det muligt for ældre arbejdstagere at identificere psykologiske ressourcer (optimisme med hensyn til fremtiden) og deres forhåbninger. Ved at tegne vil deltagerne åbne deres sind for deres indre ambitioner og vil være i stand til at udtrykke dem. Dette vil hjælpe dem med at identificere klare mål, der skal nås i løbet af deres karrieres næste faser.</p>	30 min.	Individuel	A4 ark papir med listen over spørgsmål; Papir og farvede kuglepenne
	<p><b>Forbindelse og affinitet med arbejde</b></p> <p>Dette værktøj hjælper med at reflektere over arbejdslivet og holdningen til arbejde og den skiftende betydning, det indtager i ens liv sammenlignet med andre tilfredshedsområder.</p>	20 til 30 min.	Individuel eller gruppe	farvepenne / overstregningstuscher og noget papir
	<p><b>Problemløsning</b></p> <p>Dette værktøj fremmer evnen til at identificere problemer og oprette løsninger. Ved at udvikle denne trinvis proces for at nå målet og evaluere deres arbejde i overensstemmelse hermed kan medarbejderne forbedre, hvordan de skal handle i krævende situationer.</p>	1 dag eller mere	Individuel	Trin for trin retningslinjer; Kort
<b>PRIVAT ØKONOMI</b>	<p><b>Finansiell sikkerhed/balance</b></p> <p>Dette værktøj vil bidrage til at øge bevidstheden om det uundgåelige udgiftstab, som pensionering medfører. Ved at foregribe det vil kommende pensionister være i stand til at gennemføre handlinger, der kan kompensere for dette indtjeningsstab ved enten at sænke deres udgiftsniveau og / eller finde nye måder at tjene penge på og derfor undgå gæld.</p>	1 time	Individuel	Links med oplysninger om pensionsydelse i hver national sammenhæng De Excel-tabeller, der skal udfyldes på en computer.

	Finansiell forståelse	<p>Dette værktøj hjælper med at udvikle evnen til at søge sund økonomisk rådgivning og vide, hvornår man skal opdage svindel.</p>	20 min.	Lær gennem håndbogen og besvar quizen i slutningen.	Farvepenne, uddelingskopier
JOBRELATERET	Udgangspunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen	<p>Dette værktøj vil give ældre arbejdstagere mulighed for at reflektere over deres nuværende situation hen imod pensionering og finde mulige løsninger på de hindringer, de støder på i forbindelse med dette emne.</p>	30min. - 1 time	Selvrefleksion (individuel øvelse) + gruppediskussion	Skabelon til køreplan; Penne
	Karriereudvikling	<p>Dette værktøj skal hjælpe ældre arbejdstagere med at udvikle og udforme en karrierevej, der opfylder både individuelle færdigheder og interesser og samtidig opfylder arbejdspladsens behov for at udvikle og vedligeholde den knowhow, der er akkumuleret gennem mange år.</p>	1 time	Individuel (arbejder og leder)	Papir; Idékatalog til relevante temaer til drøftelse ved seniorinterview;
	Præstation	<p>Dette værktøj hjælper ældre arbejdstagere med at identificere deres kerneværdier og som følge heraf forbedre deres præstationer. Gennem værdirefleksion giver værktøjet dem mulighed for at identificere og blive bevidste om deres adfærd på arbejdspladsen. Dette er en måde at øge medarbejdernes præstationer og jobtilfredshed og reducere spændinger på arbejdspladsen.</p>	15min/person	Individuel eller gruppe	Kort af værdier, Instruktionshæfte



## Værktøjer

1. Arbejdsevne

2. Farer og arbejdsvilkår

3. Arv og arv

4. Socialt pres

5. Sociale rammer

6. Selveffektivitet

7. Forhåbninger

8. Forbindelse og affinitet med arbejde

9. Problemløsning

10. Finansiell sikkerhed/balance

11. Finansiell forståelse

12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen

13. Karriereudvikling

14. Ydeevne







### BESKRIVELSE

Tid: 90 minutter

Type anvendelse: Individuel eller gruppe

Arbejdsgivere bør træffe proaktive foranstaltninger for at sikre deres medarbejders sundhed og trivsel, især når de bliver ældre. Hvad de kan gøre:

- Regelmæssig kontrol af arbejdstagernes helbredstilstand, f.eks. helbredsundersøgelser og vurderinger på arbejdspladsen. Disse kontroller kan hjælpe med at identificere eventuelle potentielle sundhedsproblemer tidligt og give mulighed for hurtig indgriben.
- Kurser og uddannelsesaktiviteter, hvor medarbejderne informeres om, hvordan de kan bevare og fremme deres fysiske effektivitet, både i og uden for arbejdet. Dette kan omfatte seminarer om ernæring, rygestopprogrammer, sund aldring, motion og andre aktiviteter.
- "Wellness aktiviteter" såsom et firma fitnesscenter, sport og massage for at fremme fysisk kondition og afslapning.
- Kommunikation af håndteringsstrategier, såsom stresshåndtering og forebyggelse af udbrændthed, for at hjælpe medarbejderne med at klare arbejdskrav så produktivt som muligt.

Arbejdsgivere kan også foretage rimelige tilpasninger for ældre arbejdstagere for at hjælpe dem med at udføre deres arbejdsopgaver. Dette kan omfatte justerbare arbejdsstationer, ændrede arbejdstider, ændringer i arbejdsopgaver, telearbejde, deltidsarbejde eller jobdeling med andre arbejdstagere.

Dette værktøj er et **casestudie**, som vil give mulighed for yderligere diskussion om emnet arbejdsevne. Arbejdsgivere / HR-ledere og fagfolk kan bruge dette casestudie til at diskutere med deres ældre medarbejdere deres behov og deres synspunkter om emnet. Formålet med værktøjet er en interaktiv refleksion over deres arbejdsmiljø og ældre arbejdstageres engagement i foranstaltninger og aktiviteter, som arbejdsgiverne kan bruge.



### MÅL

- Få en omfattende forståelse af deres funktionelle evner og begrænsninger med hensyn til deres evne til at udføre aktiviteter under arbejdet.
- Evaluer deres helbred og forstå, hvordan ændringer i kognitive evner kan påvirke motivationen.
- Identificer vækstområder, hvor de kan drage fordel af uddannelse.
- Forstå, hvordan deres aldringsproces kan påvirke deres evne til at udføre deres job og træffe de nødvendige foranstaltninger.
- Design interventioner med deres arbejdsgivere, der kan forbedre deres arbejdsevner.



### FÆRDIGHEDER

Værktøjet gør det muligt at genkende potentielle arbejdsnedsættelser, fordi de vurderer ældre arbejdstageres funktionelle evner med hensyn til deres evne til at udføre dagligdags aktiviteter. Det hjælper med at evaluere forskellige aspekter af fysisk og mental sundhed, arbejdskrav og arbejdsmiljø, som alle er faktorer, der kan påvirke en ældre arbejdstagers evne til at udføre deres job.

Derudover kan det også hjælpe arbejdsgivere med at identificere potentielle begrænsninger, som ældre arbejdstagere kan opleve, såsom vanskeligheder med finmotorik eller hukommelse eller koncentration. Disse oplysninger kan bruges til at designe interventioner, der kan forbedre arbejdstagerens evne, såsom træningsprogrammer eller jobdesign.



### RESSOURCE MATERIALER

- Skabelon til casestudier
- Penne
- Papir



### LÆRING

Brugbarhed henviser til en persons evne til at udføre de væsentlige funktioner i et job med eller uden rimelige tilpasninger. Rimelige tilpasninger er tilpasninger eller ændringer af arbejdsmiljøet eller den måde, hvorpå arbejdet typisk udføres, der gør det muligt for en person med handicap at udføre de væsentlige funktioner i et job. Målet med rimelige tilpasninger er at kompensere for de handicap, som en person med handicap kan have, så de kan udføre deres arbejde effektivt.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Læs om vigtigheden af brugbarhed for medarbejderne, hvordan man hjælper arbejdstagere og deres behov med hensyn til deres helbredsforhold. Læs først den specifikke casestudie. Præsenter det derefter for de ældre arbejdstagere og bed dem om at reflektere over de anvendte strategier og aktiviteter. Arbejdsgivere / HR-fagfolk bør indsamle ideer fra deres diskussioner med deres medarbejdere. Bagefter reflektere over, hvordan man overfører eller implementerer lignende strategier og politikker på deres arbejdsplads. Derudover kan arbejdsgivere bruge indsigterne fra casestudiet til at fremme et positivt og inkluderende arbejdsmiljø for alle medarbejdere.



### EKSTRA MATERIALE - LINKS

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Indeks for arbejdsevne. *Arbejdsmedicin*, 50(1).

Novello, J., & Sauter, S. (2017). Den ældre arbejdstagers egnethed til tjenestevurdering. *Tidsskrift for Arbejds- og Miljømedicin*, 59(5).

# HELBRED

## 1. Arbejdsevne

## 2. Risiko og arbejdsvilkår



## BESKRIVELSE

**Tid:** 90 minutter  
**Type anvendelse:** Gruppe/par af en arbejdsgiver/HR-medarbejder og en ældre arbejdstager

Dette værktøj er et bevidsthedsspil om farer på arbejdspladsen. Spillet begynder med en kort introduktion til vigtigheden af ergonomi på arbejdspladsen med fokus på ældre arbejdstagere. Farer for (ældre) arbejdstagere omfatter fysiske (f.eks. glide-, snuble- og faldulykker); Ergonomisk (f.eks. gentagne bevægelser, akavede arbejdsstillinger og vibrationer); Kemisk (f.eks. eksponering for farlige stoffer); Biologisk (f.eks. eksponering for infektiøse agenser); Psykologisk (f.eks. arbejdsrelateret stress).

Arbejdsgiverne kan bidrage til at forebygge risiko og forbedre arbejdsvilkårene for ældre arbejdstagere ved at:

- Uddannelse og information om sikker arbejdspraksis.
- Tilskyndelse til regelmæssige pauser og hvileperioder.
- Foretage ændringer i arbejdsmiljøet for at reducere fysiske krav.
- Tilbud om fleksible arbejdsordninger såsom deltid- eller telearbejde og fleksible arbejdstider eller jobdeling.
- Forbedring af det fysiske arbejdsmiljø gennem yderligere sikkerhedsforanstaltninger.
- Ændring af opgaver for at reducere gentagne bevægelseskader.
- Tilvejebringelse af forbedringer på arbejdspladsen såsom forbedret belysning og volumenjusterbart telefonudstyr.
- Omskoling af arbejdstagere, både til andre stillinger i virksomheden såvel som til opgaver inden for deres nuværende stilling.

Den interaktive diskussion mellem arbejdsgivere og ældre arbejdstagere er vigtig for dette værktøj. Arbejdsgiverne bør inddrage ældre arbejdstagere i at skabe et værktøj til håndtering af farer og arbejdsvilkår. Det er vigtigt at tage hensyn til de specifikke behov og udfordringer, som ældre arbejdstagere kan stå over for.



## MÅL

- Identificere potentielle risikofaktorer for arbejdsrelaterede skader og udvikle strategier til at imødekomme disse risici.
- Identificer eventuelle begrænsninger, der muligvis skal imødekommes.
- Øge bevidstheden om de farer og sunde arbejdsvilkår, som arbejdstagere kan stå over for i deres arbejdsmiljøer.
- Få arbejdsgivere og ældre arbejdstagere til at reflektere over deres nuværende arbejdsmiljø.
- Analysér, hvordan man undgår farer på arbejdspladsen eller langsigtede sundhedsproblemer ved at tilpasse deres arbejdsplads.



## FÆRDIGHEDER

Værktøjet opfordrer ældre arbejdstagere til at være mere bevidste om deres evner og begrænsninger og til at træffe realistiske valg for at undgå farer på arbejdspladsen. At "udsætte" arbejdstagerne for en række forskellige situationer, som de kan støde på i deres arbejdsmiljø, vil give dem mulighed for at identificere og håndtere eventuelle ergonomiske farer, der måtte være til stede. Dette vil hjælpe dem med at udvikle de færdigheder og den viden, der er nødvendig for at identificere og forebygge ergonomiske farer på deres arbejdsplads. Uddan dem om vigtigheden af ergonomi, og hvordan man skaber et sikrere og sundere arbejdsmiljø. Ved at øge bevidstheden om de potentielle risici og farer på arbejdspladsen, vil de være mere tilbøjelige til at træffe realistiske valg.

# HELBRED

1. Arbejdsevne

## 2. Risiko og arbejdsvilkår



### RESSOURCE MATERIALER

- Ergonomiske retningslinjer og standarder: Giv oplysninger om bedste praksis for design og opsætning af arbejdsmiljøer, der er sikre og behagelige for arbejdstagerne (f.eks. retningslinjer for belysning, siddepladser, arbejdsstationsdesign).
- Billeder og videoer af ergonomiske farer: Opret et realistisk og engagerende virtuelt kontormiljø og hjælp spillerne med at identificere og håndtere potentielle risici.



### LÆRING

Arbejdstagerne vil lære om fysiske ændringer, der kan påvirke jobpræstationen og sikkerheden, og hvordan man foregriber og forebygger disse farer ved at skabe et sikrere og sundere arbejdsmiljø. Når folk bliver ældre, kan de opleve ændringer i deres fysiske evner, der kan gøre specifikke opgaver mere udfordrende eller farlige. Helbredet påvirkes af kumulativ erhvervs erfaring, hvilket betyder, at ældre arbejdstagere kan have større risiko for at udvikle visse forhold på grund af langvarig eksponering for farer på arbejdspladsen.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

For det første bør betydningen af ergonomi på arbejdspladsen indføres med fokus på ældre arbejdstagere. Deltagerne bør tænke på deres arbejdsplads og skrive de potentielle farer på et papir. Derefter kan alle deltagerne diskutere de forskellige arbejdsmiljøer og reflektere over deres lister.

Vurder arbejdspladsen: Evaluer arbejdsmiljøet, herunder arbejdsområdets layout, det anvendte udstyr og værktøj og de udførte opgaver. Identificer eventuelle ergonomiske farer, der kan være til stede, og prioriter dem baseret på det risikoniveau, de udgør for (ældre) arbejdstagere.

Udarbejd en forbedringsplan: Baseret på vurderingen skal du udvikle en plan, der skitserer de specifikke handlinger, der skal træffes, herunder detaljer om, hvordan man reducerer de fysiske krav til jobbet, leverer specielt udstyr og forbedrer belysningen og layoutet af arbejdsområdet. Gennemfør den ergonomiske forbedringsplan: som kan indebære køb af nyt udstyr, redesign af arbejdsområdet, uddannelse af arbejdstagere osv.



### EKSTRA MATERIALE - 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/>

# HELBRED

1. Arbejdsevne
2. Risiko og arbejdsvilkår

**+ Audiovisuelt  
værktøj**



## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 til 60 minutter

**Type anvendelse:** Individuel eller gruppe

Det er en 3,5-minutters video om arbejdsrelaterede sundhedsspørgsmål. Målet er at få arbejdstagerne til at reflektere over deres situation, hvordan de kan forbedre deres situation og eksisterende alternativer. Det søger at fremme selvrefleksion over sundhed såvel som det miljø, som arbejdstageren befinder sig i.

Værktøjet kan anvendes individuelt eller også i en gruppesammenhæng. Fremme først en individuel refleksion og derefter en gruppediskussion om emnet, analysere forskellige punkter og tilgange til emnet.





### BESKRIVELSE

Tid: 90 til 120 minutter

**Type anvendelse:** Individuel. Gruppesessioner skaber en følelse af at tilhøre en gruppe mennesker, der oplever det samme, og muligheden for at dele og lære

Folk bliver gamle og passerer til forskellige livsstadier som voksne. Psykosociale udviklingsmodeller (som fra Eriksons', McAdams eller Kotre) teoretiserede generativitet ("omsorg for fremtidige generationer") som en motivation drevet af faktorer som kultur, religion eller socialt pres, og at den er til stede gennem hele livet og støtter "altruistiske" handlinger. Det er forbundet med arv, selvom arv er indrammet i bredere forstand og anerkender med henblik på sig selv og efterlader noget til fordel for flere aktører. Arv er processen med at "skabe noget at efterlade. (...) Det er baseret på processer, hvorigennem både individet og modtagerne af generative eller arvopbyggende handlinger kan drage fordel. Det involverer "personlige overbevisninger" og kan variere fra fysiske genstande med en mening til billeder og minder eller at være velgørende over for civilsamfundet (Hunter & Rowles, 2005).

Værktøjet "Legacy Mapping" er baseret på legacy-konceptet ovenfor og ideen om, at enkeltpersoner klart angiver, hvad de vil efterlade i samfundet: på det personlige plan, i familien, samfundet eller på arbejdspladsen. Værktøjet har en dybt introspektiv metode, hvor deltagerne inviteres til at gennemgå en selvrefleksionsproces i deres liv og hvad de vil forfølge. Den afsluttes med en kort handlingsplan.

Den samlede tildelte tid kan variere afhængigt af deltagerens modenhed og deres evne til introspektion og selvrefleksion. Deltagerne kan føle sig overbelastede med emnerne, og det kan kræve mere tid til aktiviteten. Du kan opdele denne aktivitet i mere end én session. At gøre på én gang øger lydhørheden, men det kan også være for intensivt. Opdeling kan give mere tid til selvrefleksion uden for sessionen, men kan også miste overblikket og fokus. Tjek din målgruppe, og beslut, hvad der passer bedst til dem.



### MÅL

- At identificere de ting, der skal huskes for;
- At skabe en visuel kortlægning af den arv, man ønsker at efterlade;
- At opsætte konkrete handlinger for at forfølge den definerede arv.



### FÆRDIGHEDER

Ved at reflektere over deres livshistorie og identificere deres arv kan deltagerne handle på den. Dette arbejde med arv kan støtte deltagerne i at være klar over, hvad deres næste skridt skal være baseret på deres arv. For eksempel, hvis deres arv er fokuseret på arbejde, kan de vælge handlinger til at dække dette ved at sætte nogle initiativer på deres arbejdsplads for at støtte fremtidige generationer; eller de kan opnå jobtilfredshed ved at have en "mening i organisatoriske rammer" (Goya-Tocchetto & Wade-Benzoni, 2020). Hvis de ellers har til hensigt at få en mere personlig eller samfundsmæssig arv, vil deltagerne vælge handlinger, der hjælper dem med at forfølge det, og kan gå på pension og dedikere deres tid til civilsamfundet og frivilligt arbejde.



### RESSOURCE MATERIALER

- Blanke ark
- Penne, tuscher
- Handout af ældre tilknytning
- Magasiner, billeder eller andre materialer til collage



### LÆRING

Ved at arbejde på Legacy vil deltagerne kunne:

- Reflektere over løbet af deres livsfase;
- Få flere oplysninger om deres beslutning om at blive eller gå på pension;
- Forstå forbindelsen mellem fortid, nutid og fremtid.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Denne aktivitet er organiseret i 4 trin, fra en generel refleksion til en visuel kortlægning af den enkeltes arv. Facilitatoren støtter deltagerne i processen og giver tilstrækkelig tid til hver person, da deltagerne kan variere i deres tempo i selvrefleksion.

1. Giv hver deltager et tomt ark. Bed deltagerne om at tænke over deres liv og tegne en historie, der markerer de øjeblikke, som de opfatter som vigtige og relevante for dem selv. (20min) Spørg, om nogen vil dele med gruppen.
2. Baseret på historien og bemærkelsesværdige øjeblikke skal du bede hver deltager om at reflektere og overveje de fremtidige generationer, og hvad han / hun vil give dem. Giv deltagerne uddelingsarket/del 1 med listen over prompter. Bed deltagerne om at skrive deres tanker ned for hver af tilskyndelserne på uddelingsarket, så der er tid nok til selvrefleksion, men begrænset til at holde fokus. Derefter vil deltagerne være i stand til at illustrere den arv, de ønsker (ark 2 i del 1), hvilket gør den konkret på forskellige handlingsområder: professionel, familie og samfund. (30 til 45 min)
3. Giv uddelingsarket/del 2. Baseret på deres svar vil hver deltager skabe en visuel kortlægning af deres arv ved hjælp af en collage. Deltagerne kan bruge, hvad de vil: fra tegninger til rigtige billeder, fra magasiner til andre typer materialer. (Hvis du gør det bredt, skal du sikre dig, at du har masser af muligheder for materialer, der skal bruges). Det vigtige er, at deltagerne arbejder på et visuelt værk, der repræsenterer den arv, de ønsker at efterlade. (30 til 50min)

Endelig skriver hver deltager ned på kolonnen "GO!", 3 handlinger, de vil implementere for at opnå deres arv. Disse handlinger er specifikke handlinger, realistiske og indrammet i tide. (20min)



### EKSTRA MATERIALE - LINKS

- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Ældre motiver på arbejdspladsen: at skabe mening og øge arbejdsglæden*. Ledelsesakademiets årsmøde. Abstrakt.
- Haserot, P. W. (2015). *Sådan efterlader du en arv, hvor du arbejder*. Forbes. Tilgængelig på: <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). *Efterladelse af en arv: Mod en typologi*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327–347.
- Mind Tools Content Team (nd). *Hvad er arvstænkning?*. Tilgængelig på: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). *Facing the Future: generativitet, stagnation, tilsigtet arv og trivsel senere i livet*. *Journal of Adult Development*, bind 27, side 70-80.
- Savhinsky, J. (2008). *Søgen efter arv senere i livet*. *Tidsskrift for relationer mellem generationerne*, 4(4).

# SOCIALT

3. Arv

## 4. Socialt pres



### BESKRIVELSE

Tid: 25 til 35 minutter

Anvendelsestype: Selvrefleksion (individuel øvelse + gruppediskussion)

Social Pressures Map er et værktøj, der tilskynder til selvrefleksion og opdagelse af nye interesser og ønsker vedrørende overgangen til pensionsperiode og livet efter pensionering. Dette værktøj forbinder med det sociale område og adresserer temaet socialt pres, da socialt pres er en vigtig forudsigtelse for pensionsintentioner.

Øvelsen har to hoveddele: (1) individuel, selvrefleksionsaktivitet; (2) en gruppediskussion.

Kortet indeholder 4 hovedspørgsmål og 2 yderligere refleksionsspørgsmål. Det drejer sig om:

1. Hvad hører jeg ofte om pensionsfasen? Eksemplificer med 3 stereotyper.
2. Hvordan behandler samfundet mennesker, der nærmer sig pensionsalderen?
3. Hvad synes jeg personligt om at nærme mig pensionsalderen?
4. Kender jeg nogen god praksis vedrørende en vellykket overgang til pension?

\*Hvordan vil jeg gerne have, at min overgang til pension ser ud?

\*Hvad ville holde mig tilbage fra at gøre, hvad jeg vil forfølge under min overgang eller efter?

Deltageren har ca. 15/20 minutter til at færdiggøre kortet, og derefter dedikeres yderligere 10-15 minutter til en gruppediskussion baseret på de foreslåede spørgsmål og nåede svar.



### MÅL

- Identificere de vigtigste stereotyper og sociale pres, der er knyttet til overgangen til pensionering og
- Selve pensionsfasen.
- • Næring af selvrefleksion omkring personlige interesser og ønsker.
- • Fokus på at identificere ens virkelighed og afskaffe peer-sammenligning.
- • Tænk over de mulige barrierer, man kan støde på, når man ønsker at gennemføre disse ønsker.
- • Efter anvendelsen af værktøjet skal respondenterne være i stand til at reflektere over personlige interesser og gå videre



### FÆRDIGHEDER

Social Pressures Map forbinder med den sociale dimension ved at adressere det sociale pres, som en senior møder, når de foretager deres overgang til pensionering. Det er velkendt, at samfundets meninger og normer ofte påvirker vores handlinger og perspektiver. Ved at identificere og anerkende, hvad disse kan være i forbindelse med pensionering, kan man således danne et friskere perspektiv og overvinde mulige sociale pres. Dette værktøj har til formål at skubbe respondenterne til at identificere, hvilke sociale pres han udsættes for, og hvad der virkelig skitserer deres egen virkelighed. Aktiviteten tilskynder til refleksion over ens interesser og tilhørsforhold, der går ud over de sociale barrierer og begrænsninger. Desuden er det vigtigt, efter at aktiviteten officielt er afsluttet, at deltagerne holder Social Pressures Map og praktiserer refleksion på egen hånd.



# SOCIALT

3. Arv

## 4. Socialt pres



### RESSOURCE MATERIALER

- Penne, tuscher
- Uddeling af "Kort over socialt pres"



### LÆRING

Ved at arbejde med socialt pres vil deltagerne kunne:

- Reflektere over aldersbaserede normer, peer-sammenligning, livsbane;
- Identificer personlige interesser ud over begrænsningerne i sociale normer.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Facilitatoren bør starte med at forklare deltagerne rollen og formålet med kortet over socialt pres. Forklar deltagerne kortets rolle. Efter distribution af skabelonerne skal de foreslåede spørgsmål læses højt, hvilket danner grundlag for individuel refleksion. Til denne første del af aktiviteten har deltagerne ca. 15 til 20 minutter (afhængigt af gruppen kan der være behov for mere eller mindre tid). Når de er færdige med at udfylde kortet individuelt, inviterer vi gruppen til at mødes igen og have et øjeblikks refleksion sammen. Tag hvert spørgsmål et efter et, mens du beder deltagerne om at give deres input til at besvare spørgsmålene.



## BESKRIVELSE

Tid: 60 minutter

Anvendelsestype: Selvrefleksion (individuel øvelse + gruppediskussion)

### NETVÆRK

Sådan får du nye venner – når du siger farvel til dine kolleger

Målet med dette værktøj er at hjælpe seniormedarbejdere i overgangen fra et langt arbejdsliv, at styrke eksisterende sociale relationer og etablere nye sociale relationer, da det netværk og de sociale relationer, du har opbygget med kolleger gennem et langt arbejdsliv, forsvinder efter sidste dag på jobbet.

- Der udleveres et arbejdsblad, hvor alle kan beskrive, hvilke personer der i dag indgår i deres netværk. Både mennesker, der er tætte (stærke bånd) og mennesker, der er længere væk (svage bånd)
- Den enkeltes netværksstatus præsenteres og diskuteres med andre i en lille diskussionsgruppe.
- Gruppediskussionerne har til formål at fremme synspunkter og erfaringsudveksling for at inspirere alle til at forbedre deres eget netværk efter den radikale ændring af livet i slutningen af arbejdet.



## MÅL

- Netværksrelationer ændrer sig altid i overgangssituationer i livet. Overgangen fra arbejdslivet er en radikal livsændring, der kræver ekstra opmærksomhed og aktivitet for at genskabe gode sociale relationer.
- Gode sociale relationer er afgørende for den enkeltes trivsel. Målet med dette værktøj er at hjælpe enkeltpersoner godt på vej til at vedligeholde og forny deres eget netværk.
- Konkrete muligheder for at finde nye sociale relationer efter arbejdslivet er en fælles opgave i gruppediskussionerne baseret på erfaringsudveksling fra foreninger og frivilligt arbejde.



## FÆRDIGHEDER

- At pleje og vedligeholde sit eget netværk kan sammenlignes med at være gartner. At det tager tid og opmærksomhed at holde dine planter i live. At nogle gange skal du så nye planter, og andre gange skal du måske luge gamle planter ud.
- At det altid er vigtigt at være opmærksom på ændringer i det personlige netværk i livsovergange, hvad en illustrativ statusbeskrivelse er et godt værktøj til.

# SOCIALT

3. Arv

4. Socialt pres

## 5. Sociale rammer



### RESSOURCE MATERIALER

- En ppt præsentation med 5-6 slides – introducerer temaet/værktøjet.
- Et A4-ark netværkshort udleveres til hver enkelt.
- Oplæg til den enkeltes refleksion og statusbeskrivelse
- Præsentation til diskussionerne i gruppen



### LÆRING

- At gode sociale relationer er afgørende for ens trivsel.
- At ens netværk altid ændrer sig i livets overgange – og derfor er der brug for ekstra opmærksomhed her.
- At få ny inspiration – fx fra gruppediskussionerne – om, hvor og hvordan I kan forny jeres netværk.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

- Ppt præsentation præsenteres for gruppen;
- A4 ark netværkshort udleveres til hver deltager;
- Der er afsat ca. 20 minutter til deltagernes individuelle refleksion;
- Gruppediskussionerne (ca. 30-40 min) indledes med en kort præsentation af opgaver og spørgsmål;
- Endelig finder udvekslingen mellem grupperne sted på plenarmødet.



# SOCIALT

3. Arv

4. Socialt pres

5. Sociale rammer

+ **Audiovisuelt  
værktøj**



## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 til 60 minutter

**Type anvendelse:** Individuel eller gruppe

"Embracing a New Life: A Woman's Journey After Retirement" er en video, der viser Pinelopi Kiritsis inspirerende historie. Det sigter mod at tilskynde seerne til at reflektere over deres personlige interesser og ønsker og kontrastere dem med begrænsningerne i sociale normer relateret til pensionering. Værktøjet kan bruges både individuelt og i en gruppeindstilling. Start med individuel refleksion, efterfulgt af en gruppediskussion for at undersøge, hvordan samfundsmæssige forventninger har påvirket pensionsbeslutninger og deler personlige ambitioner, eller hvordan folk kan overvinde disse forventninger.





## BESKRIVELSE

**Tid:** 60 + 60 + 60 minutter  
**Type anvendelse:** Individuel implementering. Gruppesession giver mulighed for at dele og lære med andre.

*Selvværdighed* er en konstruktion, der stammer fra Banduras socialkognitive teori (1977, 2010), defineret som troen på evnen til at organisere og udføre et givet handlingsforløb, der er nødvendigt for at producere de tilsigtede resultater eller påvirke begivenheder, der påvirker livet. Således bestemmer det, hvilken adfærd der vil blive vedtaget for at nå specifikke mål; den indsats, der investeres i at nå et mål og vedholdenhed over for forhindringer (Bandura, 1977, 2010). I denne forstand er det ikke en evne, men troen på, hvad der kan opnås med det, fordi den blotte evne til at udføre en bestemt adfærd ikke betyder, at individet har tillid til at udføre det under visse omstændigheder (Bandura, 1977; Rodgers et al., 2008). Undersøgelser viser, at ældre arbejdstageres self-efficacy er forbundet med mental sundhed. Således er forbedring af self-efficacy et vigtigt mål for en aldrende befolkning. I den forstand anbefales det, at menneskelige ressourceprogrammer fokuserer på strategier, der er målrettet mod ældre voksnes engagement gennem skræddersyede self-efficacy-programmer (Choi, et al., 2020). Bandura (1997) foreslog fire kilder til self-efficacy: mestringsoplevelser, stedfortrædende oplevelser, verbal rekvisition og fysiologiske og affektive tilstande. Selveffektivitet er en vigtig individuel ressource, der kan fremme arbejdsinddragelse (Choi, et al., 2020).

Værktøjet Self-efficacy Action Plan er baseret på self-efficacy konstruktionen beskrevet ovenfor og begrebet enkeltpersoner til at reflektere over deres evne til at ændre deres omstændigheder på arbejdspladsniveau (eller endda på et personligt, familie- eller samfundsniveau). Dette værktøj ser dog ud til at være mere rettet mod personer, der har til hensigt at fortsætte med at arbejde (uanset hvordan det kan se ud). Denne handlingsplan foreslår en refleksionsmetode, hvor deltagerne opfordres til at reflektere over deres arbejdsrelaterede behov, problemer, karriere og personlige udviklingsmuligheder. Det i fortællinger en diskussion og en handlingsplan som følge heraf (Koolhaas, et al., 2015).

**Tidsramme:** Den samlede tildelte tid kan variere afhængigt af de omstændigheder, som deltageren har identificeret, og deres evne til introspektion og selvrefleksion. 1. trin kan opdeles i forskellige refleksionsmomenter.



## MÅL

- At identificere arbejdsrelaterede behov, problemer og personlige udviklingsmuligheder.
- At debattere og skabe kanaler for åben kommunikation.
- At skabe en handlingsplan med konkrete skridt til at fremme deres self-efficacy.



## FÆRDIGHEDER

Ved at skabe og implementere denne trinvis metode bliver deltagerne opmærksomme på deres evne til at skabe forandring og bliver mere bevidste om deres self-efficacy.

Forskellige undersøgelser har vist, at arbejde med disse typer selvstyrede kognitive adfærdsmæssige interventioner kan forbedre problemløsningsfærdigheder og selvværd og samtidig forbedre positiv påvirkning, jobtilfredshed og livstilfredshed hos ældre arbejdstagere mod bæredygtig beskæftigelsesegnethed.



## RESSOURCE MATERIALER

- Blanke ark
- Penne, tuscher
- Handout af handlingsplan for self-efficacy



## LÆRING

Forbedring af problemløsningsevner kan øge self-efficacy. Ved at arbejde på self-efficacy vil deltagerne kunne:

- Reflektere over deres ansvar og adfærd;
- Forstå deres evne til at ændre situationer;
- Forbedre problemløsning færdigheder.



## SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Dette værktøj har 3 aktiviteter, fra selvrefleksion til en handlingsplan for problemløsning, der sigter mod at øge opfattet self-efficacy. Koordinatoren støtter deltagerne, opmuntrer dem undervejs, giver konstruktiv feedback og letter kommunikationen.

1. Forklar formålet med sessionen til deltageren / gruppen. Afklar, at de vil have en refleksions-session, sæt en vision for den nærmeste fremtid, og diskuter og definer derefter handlingstrin for at nå den. Bed deltagerne om at tænke over deres arbejdsrelaterede behov, problemer, karriere og personlige udviklingsmuligheder. Giv skabeloner på del 1 eller spørg, om de foretrækker et tomt ark at skrive / illustrere (30min. eller som en refleksionsaktivitet hele dagen). I en gruppesituation skal du spørge, om nogen vil dele - hvis ikke, skal du ik presse dem.
2. På baggrund af deres overvejelser drøfter ældre arbejdstagere og tilsynsførende/ledere løsninger og mulige handlingsplaner efter et brainstormingformat. Tilsynsførende er ansvarlige for at anerkende og belønne præstationer . Tilsynsførende forventes også at sikre, at medarbejderne har værktøjer, ressourcer og uddannelse til at udføre deres ansvar med succes. Efter trin 2 skal du bede deltagerne om øverst på siden Del 2 at skrive mindst 5 nyttige faktorer, der vil støtte dem i at realisere deres vision. Det kan være mennesker, muligheder, teknologier, situationer osv.
3. Efter skabelon B udfylder ældre arbejdstagere deres handlingsplan baseret på valgte og registrerede løsninger. Skabelon Del 3 overvejer 3 kasser fra venstre side af papiret til visionen til højre. Dette vil være de tre store skridt, de skal tage for at nå deres vision. Hvis det implementeres i en gruppe, kan deltagerne diskutere deres trin og hoppe ideer fra hinanden. De skriver et trin i hver boks kortfattet, men med så mange detaljer som nødvendigt for at gøre det klart. Disse handlinger skal være specifikke, realistiske og indrammet i tide.



## EKSTRA MATERIALE - LINKS

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Mod en samlende teori om adfærdsændring. *Psykologisk gennemgang*, 84(2), 191–215.

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

Bandura, A. (2010). Selveffektivitet. I I. B. Weiner, & W. E. Craighead (red.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4. udgave, s. 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). Betyder self-efficacy og teamlederlighed noget for ældre arbejdstageres mentale sundhed? *Gerontologen*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>

Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Effektiviteten af en problemløsningsbaseret intervention for at forlænge ældre arbejdstageres arbejdsliv. *BMC Folkesundhed*, 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). Bevis for en multidimensionel self-efficacy for træningskala. *Forskning kvartalsvis for motion og sport*, 79(2), 222–234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>



## BESKRIVELSE

Tid: 30 til 60 minutter  
Type anvendelse: Individuel

Øvelsen "Aspirations' karakter" består i at tegne vores egen karakter med alle vores ambitioner i livet for at få en klarere idé om alle de muligheder, der venter efter pensionering!

Ved at tegne kan vores indre barns ånd med tiden udtrykke sig med mere ægte intuitioner i de tarme, der formaliseres.

*"Tegning er lidt som at spille skak: dit sind løber foran de træk, du til sidst foretager."* **David Hockney**

*"Tegning er at sætte en linje (a) rundt om en idé."* **Henri Matisse**

Formålet med denne øvelse er først at vurdere vores hidtidige resultater og for det andet at projicere os selv i en pensionists sko med alle de muligheder, der følger med denne nye sociale status.

Deltagerne vil være i stand til at præsentere deres livssti, deres egen historie indtil nu og derefter præsentere deres ambitioner om pensionering. Det vil hjælpe dem med at præcisere deres mål i deres nye liv for at konkretisere dem.



## MÅL

- Vurdering af vores ambitioner i livet: hvad vi har opnået, og hvad der stadig kan opnås.
- At være i stand til at identificere psykologiske ressourcer (optimisme om fremtiden) og vores fremtidige ambitioner.
- Hvis øvelsen er organiseret i en gruppesession: Hør om virkelige historier om nye pensionister: konfrontation af ideel vision om pensionering med virkeligheden. Opdage forventninger og hvordan deltagerne har forudset eller



## FÆRDIGHEDER

Den identificerede færdighed er følgende: Være i stand til at identificere psykologiske ressourcer (optimisme om fremtiden) og deres fremtidige ambitioner. Ved at tegne vil deltagerne åbne deres sind for deres indre ambitioner og vil være i stand til at udtrykke dem. Dette vil hjælpe dem med at identificere klare mål, der skal opfyldes i løbet af deres pensionering.

Denne øvelse vil i sidste ende hjælpe dem med at realisere alle deres hidtidige resultater og indse, at de har psykologiske ressourcer til at fortsætte livet med optimisme efter pensionering.





## RESSOURCE MATERIALER

- Et A4-ark papir med listen over spørgsmål
- Et ark papir og farvet pen til at tegne deres ambitioners karakter.



## LÆRING

Denne øvelse vil hjælpe deltagerne med at udtrykke deres indre ambitioner om at materialisere dem konkret som ny pensionist!

Faktisk vil det dem til at skabe realistiske forventninger efter arbejdslivet.



## SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

1. Læs listen over spørgsmål, der skal besvares. Hvert spørgsmål er knyttet til en bestemt kropsdel.
2. Tegn din egen "aspirations karakter" fra top til tå og skriv svaret på spørgsmålene ved at linke dem til den pågældende kropsdel.
3. Feedback til gruppen, hvis øvelsen tilrettelægges under en workshop.

### Liste over spørgsmål:

**Hoved:** Hvad er din identitet?

- Navn
- Køn
- Alder
- Faglig baggrund
- By du bor i & by du kommer fra

**Øjne:** Hvad er din tankegang mod pensionering? Hvad er din vision for fremtiden?

**Højre arm:** Hvad er dine færdigheder og erfaringer? Hvad har du sat på plads i dit liv, bevaret som dyrebar læring?

**Venstre arm:** Hvilke færdigheder vil du gerne udvikle?

**Venstre ben:** Hvilke udfordringer vil du møde med pensionering?

**Højre ben:** Hvad er dine næste skridt, og hvilke planer vil der blive lavet for en positiv og smidig overgang mod pensionering?

**Hjerte:** Hvad er dine lidenskaber, hobbyer og børns drømme? Hvad kan du gøre nu, som du ikke kunne gøre, når du arbejder på fuld tid?

Hvilke mål vil du gerne nå, når du går på pension? Detaljer dem i delmål, da det hjælper med at planlægge dem og dermed nå dem!

1. Hvad/hvorfor: Hvad vil jeg gerne opnå? Hvilken type fritid vil du gerne fortsætte eller starte? Hvilken type relationer jeg gerne vil beholde og/eller udvikle (arbejde/familie/venners aspekter)
2. hvordan/hvornår: Hvad gør jeg for at implementere dem/hvordan fjerner jeg barriererne/hvornår og hvordan implementerer jeg dem?



# PSYKOLOGISK FØLELSES- MÆSSIGT

6. Selveffektivitet

7. Forhåbninger

## 8. Tilhørsforhold til arbejde



### BESKRIVELSE

Tid: 30 til 60 minutter

Anvendelsestype: Individuel og/eller gruppe.

Denne øvelse skal hjælpe dig med at bestemme de højest prioriterede områder i dit liv, der skal forbedres på dette tidspunkt, og sætte mål i overensstemmelse hermed. Det er vigtigt at vurdere alle områder af dit liv for at give større klarhed over dit arbejdsliv. For at bestemme, hvordan man opretholder effektiv faglig udvikling og balance mellem arbejde og privatliv.

Liste over sektioner:

- Livsformål
- Personlig forbedring
- Uddannelse, kompetenceudvikling
- Karriere, bidrag, at bringe mine unikke gaver til verden
  - Bedre halvdel
  - Familieforhold
  - Venner
  - Forbindelserne mellem Fællesskabet og Fællesskabet
- Fysisk sundhed og fitness
- Mental og følelsesmæssig sundhed
- Spiritualitet, forbindelse til højere magt
- Hvil & afslapning
  - Sjov, hobbyer, eventyr, ferie
  - Ejendele, bil, tøj osv.
  - Levemiljø, organisation
  - Økonomi, likviditet, opsparing, pension



### MÅL

- Reflektere over dit arbejdsliv, som en del, men ikke alle aspekter af dit liv,
- Identificer andre områder af dit liv, der giver dig glæde og tilfredsstillelse uden for arbejdet.
- Få en forståelse af, hvilke områder af dit liv du sigter mod at fokusere på efter pensionering.



### FÆRDIGHEDER

Dette værktøj hjælper med at reflektere over arbejdslivet og holdningen til arbejde og den skiftende betydning, det indtager i ens liv sammenlignet med andre tilfredshedsområder.

# PSYKOLOGISK FØLELSES- MÆSSIGT

6. Selveffektivitet

7. Forhåbninger

8. Tilhørsforhold  
til arbejde



## RESSOURCE MATERIALER

- Handout af Affinity til arbejde skabelon.
- Overstregningstusch/ farvede kuglepenne/blyanter.
- Papir



## LÆRING

- Du vil lære at (gen)prioritere dit forhold til arbejde.
- Lær at stole på dine egne beslutningsevner omkring løbende faglig udvikling.
- Være i stand til at identificere betydningen og værdien af din karriere holistisk i forhold til andre elementer i dit liv.



## SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Life Balance-hjulet, hvor tilfreds er du?

Koordinatorer støtter deltagerne, opmuntrer dem undervejs, giver konstruktiv feedback og letter kommunikationen.

Forklar formålet med sessionen for deltageren/gruppen. Præsenter skabelonen, og gennemgå de forskellige sektioner af hjulet sammen med arbejderne/gruppen, så du kan afklare eventuelle tvivlsspørgsmål. Bed arbejderne om at reflektere over deres tilfredshed med hver dimension og underdimension ved at farve hver enkelt. Ved hjælp af en overstregningstusch eller farvede penne udfylder arbejderne hvert afsnit i cirklen markeret 0-7 til deres tilfredshedsniveau for den pågældende kategori. 0=utilfreds, 7=helt tilfreds.

I en gruppesituation skal du spørge, om nogen vil dele - hvis ikke, skal du ikke skubbe. Stil spørgsmål: Var der nogen overraskelser? Hvad er deres næste skridt? Hvordan føltes det at færdiggøre dette hjul?



## EKSTRA MATERIALE - LINKS

Byrne, U. (2005). Wheel of life – effektive trin til stresshåndtering. *Gennemgang af virksomhedsoplysninger*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770

# PSYKOLOGISK FØLELSES- MÆSSIGT

6. Selveffektivitet

7. Forhåbninger

8. Tilhørsforhold til  
arbejde

9.

## Problemløsning



### BESKRIVELSE

**Tid:** gennem hele processen med problemløsning  
**Anvendelsestype:** Individuel og/eller gruppe.

Denne øvelse har til formål at hjælpe arbejdstagerne med at forbedre en given situation og følge en plan, der passer til deres ønsker. For at gøre det har vi et trinvist problemløsningskortværktøj. Denne problemløsningsproces bruger konceptet IDEA til at identificere problemet, udvikle løsninger, udføre en plan og vurdere dine resultater. De 4 kort er følgende:

1. Præsentation
2. Jeg er - Den
3. D - udvikling
4. E - xecute
5. A - sses

Dette værktøj kan bruges gennem hele processen med problemløsning, kan være gennem dagen eller gennem længere periode.



### MÅL

- At guide en person, der befinder sig i en situation, der udgør et problem for ham, at gå trin for trin for at nå målet og evaluere sit arbejde i overensstemmelse hermed.
- At lære folk at handle i krævende situationer.
- At have et system, der giver dig en følelse af sikkerhed.



### FÆRDIGHEDER

Den enkelte er rettet mod en holistisk behandling for ikke at springe et trin over.  
Det inviterer medarbejderen til at tænke og skabe scenarier for forskellige mulige løsninger.  
Værktøjet lærer også, hvordan du kritisk evaluerer dit arbejde.



### RESSOURCE MATERIALER

- Handout af I.D.E.A - problemløsning værktøj skabelon.
- Overstregningstusch/ farvede kuglepenne/blyanter.



### LÆRING

- Det er vigtigt, at medarbejderne får selvværd i processen med problemløsning og ikke er bekymrede over situationen, men ved, at de har trin for trin måde at løse situationen på.

# PSYKOLOGISK FØLELSES- MÆSSIGT

6. Selveffektivitet

7. Forhåbninger

8. Tilhørsforhold til  
arbejde

9.

**Problemløsning**



## SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Facilitatorer bør støtte deltagerne ved at opmuntre dem, give konstruktiv feedback og lette kommunikationen. Forklar først formålet med sessionen for deltageren / gruppen. Bed deltagerne om at identificere en mulighed, en udfordring eller et problem i deres arbejdsliv, der skal løses med denne model. Processen omfatter identifikation af situationen, udvikling af en løsning, udførelse af planen og evaluering af, hvor godt planen løser problemet. Præsenter skabelonen, og gennemgå de forskellige kort med arbejderne/gruppen, og afklar eventuelle tvivlsspørgsmål.

Når du har afsluttet processen, skal du gennemgå planen højt. Hvis du er i en gruppesituation, skal du spørge, om nogen vil dele - hvis ikke, skal du ikke skubbe.



# PSYKOLOGISK FØLELSES- MÆSSIGT

6. Selveffektivitet

7. Forhåbninger

8. Tilhørsforhold til  
arbejde

9. Problemløsning

**+ 2 Audiovisuelle  
værktøjer**



## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 til 60 minutter

**Type anvendelse:** Individuel eller gruppe

"Chasing Dreams: Reinventing Yourself at 55" udforsker Marys bemærkelsesværdige rejse og beder seerne om at overveje deres egne ambitioner, og hvordan de stemmer overens med realiteterne ved pensionering. Dette værktøj er velegnet til både individuel refleksion og gruppediskussioner. Enkeltpersoner kan se Marias historie for at antænde deres egen introspektion, efterfulgt af gruppesamtaler for at dele og diskutere deres ambitioner og planer for fremtiden.



## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 til 60 minutter

**Type anvendelse:** Individuel eller gruppe

"Empowering Others: A Mentor's Legacy Beyond Retirement" kaster lys over Marilenas mentorrejse efter pensionering. Det opfordrer seerne til at vurdere deres forbindelse med arbejde og det potentielle ønske om at fortsætte med at arbejde eller bidrage til deres felt. Dette værktøj er designet til både individuel refleksion og gruppediskussioner. Start med enkeltpersoner, der ser Marilenas historie for at overveje deres egne arbejdsrelaterede værdier og ønsker. Deltag derefter i en gruppediskussion for at udforske de psykosociale aspekter af arbejds- og pensionsbeslutninger, fremme bevidsthed og delt indsigt.



## BESKRIVELSE

Tid: 60 minutter

Type anvendelse: Individuel

Et af de vigtigste spørgsmål, der rejses af kommende pensionister, er "*hvor mange penge får jeg efter pensionering?*". Den bedste måde at få en klar idé om ens økonomiske situation efter pensionering er at udfylde et veldesignet bord med alle udgifter og indtjening før og efter pensionering. Denne tabel vil bidrage til at øge bevidstheden om det uundgåelige udgiftstab, som pensionering medfører. Ved at foregribe det vil kommende pensionister være i stand til at gennemføre handlinger, der kan kompensere for dette indtjeningstab ved enten at sænke deres udgiftsniveau og / eller finde nye måder at tjene penge på og derfor undgå gæld!

"Gap-tabellerne" vil repræsentere forskellen i levestandard mellem en arbejdstagersituation og en pensionistsituation.

Dette værktøj er en Excel-tabel med forskellige faner, der repræsenterer det månedlige budget for en bestemt person: den første repræsenterer hans / hendes månedlige budget, når han (e) han arbejder, og den anden tabel repræsenterer hendes / hans månedlige budget, når (e) han går på pension.

Disse tabeller skal udfyldes online.



## MÅL

- Udvikling af evnen til at bruge en budgetplanlægger.
- At have en klar vision om sit budget før og efter pensionering. Det gør det lettere at foretage en konkret sammenligning.
- Få en balance mellem indtjening og forbrug og undgå gæld: Foretag opsparing nu før pensionering i forventning om indtjeningstab.
- At være i stand til klart at forudsige behovet for yderligere pensionsindkomst.
- Få information, før du udfylder tabellen om, hvordan man lærer sit pensionsbeløb at kende, hvornår og hvor meget.



## FÆRDIGHEDER

"Gaptabellerne" er et konkret værktøj til at have en klar vision om sit budget før og efter pensionering. Derfor hjælper det virkelig at kunne bruge en budgetplanlægger med alle dedikerede felter, der skal udfyldes.



### RESSOURCE MATERIALER

- Links med oplysninger om pensionsordninger i hver national sammenhæng.
- De Excel-tabeller, der skal udfyldes på en computer.



### LÆRING

Dette værktøj hjælper deltagerne med at kunne bruge en budgetplanlægger. Det vil altid hjælpe dem med at få en balance mellem udgifter og udgifter, samtidig med at de undgår gæld.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

Instruktioner til brug af værktøjet:

1. Indsaml alle de data, der er nødvendige for at udfylde tabellen.
2. Læs lidt information om ens pension efter pensionering.
3. Udfyld tabellerne.
4. Visualiser, hvor der vil være overforbrug, og juster derefter.



### EKSTRA MATERIALE - LINKS

Links til pensionssystemerne for hver national sammenhæng.

I Frankrig, link til personlig konto for pension kaldet "info retraite"

[Info Retraite - Pensionskontoen \(info-retraite.fr\)](http://info-retraite.fr)





## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 minutter

**Type anvendelse:** Individuel og/eller gruppe

Et af hovedproblemerne med at have en sikker og sikker økonomisk fremtid er finansiell forståelse. Den bedste måde at sikre, at du foretager sikre og kloge investeringer med dine penge og reducerer risikoen for at blive offer for økonomisk svindel og svindel. Denne håndbog vil bidrage til at øge bevidstheden om, hvad man skal være opmærksom på i forbindelse med økonomisk svindel og svindel. Dette omfatter de typer økonomiske svindel, der findes, foranstaltninger og tip til at holde ældre mennesker sikre. Den anden del af øvelsen er en quiz, der har til formål at støtte deltagerne i at få specifik viden til at tage med sig fra øvelsen. Alle svarene på quizzen kan findes i uddelingsarket.



## MÅL

- Forstå vigtigheden af finansiell læsefærdighed.
- Sådan undgår du økonomisk skade.
- Få tillid til at søge nye måder at lære på, og vær også kritisk over for tvivlsomme økonomiske fremskridt eller svindel. (dvs. fidswebsteder eller telefonopkald fra banker).



## FÆRDIGHEDER

At være økonomisk kyndig er at have evnen til at søge sund økonomisk rådgivning og vide, hvornår man skal opdage svindel.

Sofistikeret svindel er stigende, rettet mod ældre mennesker gennem pensionssvindel, online eller telefonisk. At vide, hvordan man undgår økonomisk skade, er vigtigt for økonomisk.





### RESSOURCE MATERIALER

- Handout af værktøjet Finansiell forståelse
- Overstregningstusch/ farvede kuglepenne/blyanter.



### LÆRING

Dette værktøj vil hjælpe arbejdstagere med at lære, hvordan man træffer mere økonomisk ansvarlige beslutninger, hvis de er mere økonomisk kyndige. Finansiell forståelse i dette eksempel strækker sig til at vide, hvordan du beskytter dine penge og besparelser og identificerer svindel.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

#### Instruktioner til brug af værktøjet:

1. Giv deltagerne håndbogen om finansiell forståelse.
2. Hvis du arbejder i en gruppe, skal du give hvert medlem af gruppen tid til at læse økonomihåndbogen:
- 3 Når hvert medlem af gruppen har læst håndbogen, skal du lede en gruppediskussion om forskellige aspekter af gruppen og om muligt bruge reelle eksempler på forskellige former for svindel.
4. Bed deltagerne om at gennemføre quizzen på en tidsmæssig måde



### EKSTRA MATERIALE - LINKS

[Refundee - Ekspert i inddrivelse af svig](#)



# PRIVAT ØKONOMI

10. Finansiell  
sikkerhed/balance

11. Finansiell forståelse

+ **Audiovisuelt  
værktøj**



## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 minutter

**Type brug:** individuel brug

Kortet over finansielle ressourcer har til formål at give brugeren et overblik over den europæiske virkelighed vedrørende pensionsemnet. Samtidig er værktøjet interaktivt, brugervenligt og informativt.

Således giver det interaktive kort et stop i hvert af de 7 SILVER-partnerskabslande og nogle statistikker om de love / politikker, der regulerer pensionsalderen samt nogle nyttige materialer udviklet til en ordentlig finansiell uddannelse af målgruppen. Desuden har kortet også to sektioner, der rejser to vigtige spørgsmål vedrørende emnet og omdirigerer brugeren til tidligere resultater af SILVER-projektet.

Man kan bruge dette værktøj til at vække den individuelle refleksion over det økonomiske område og også som udgangspunkt for gruppediskussioner.

# PRIVAT ØKONOMI

10. Finansiell  
sikkerhed/balance

11. Finansiell forståelse

+ **Audiovisuelt  
værktøj**



## BESKRIVELSE

**Tid:** 20 minutter

**Type brug:** individuel brug

Den finansielle quiz er et værktøj udviklet for at give brugeren en generel vurdering af finansiell forståelse. Quizzen har 8 spørgsmål med flere svar, der vedrører emner som økonomi, online shopping og online fælder. Ved hjælp af konkrete eksempler introducerer quizzen nogle velkendte begreber, som kan stille nogle spørgsmål til brugeren. Efter afslutningen af værktøjet vil brugeren kunne se, hvor fortrolige de er med almindelige økonomiske fælder og lære at identificere dem.



## 12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen



### BESKRIVELSE

**Tid:** 30 til 60 minutter  
**Anvendelsestype:** Selvrefleksion (individuel øvelse + gruppediskussion)

Køreplanen for en sund overgang til pensionsværktøj vil give deltagerne mulighed for at reflektere over deres nuværende situation hen imod pensionering og finde mulige løsninger på de hindringer, de støder på i forbindelse med dette emne. Dette værktøj forbinder med den jobrelaterede verden og adresserer temaet for udgangspunkt: hvor jeg er, hvor jeg går.

Øvelsen omfatter to hoveddele:

- Den første del er den individuelle aktivitet.
- Anden del er repræsenteret af en gruppediskussion.

Kortet dækker 6 hovedspørgsmål:

1. Hvor befinder jeg mig nu? Er jeg klar til at gå på pension? Vil jeg fortsætte med at arbejde?
2. Hvad er mine vigtigste behov i øjeblikket?
3. Hvilke forhindringer står jeg over for i øjeblikket?
4. Hvad kunne løsningerne på de nævnte hindringer være?
5. Hvor kan jeg finde den hjælp, jeg har brug for i øjeblikket? (skuespillere)
6. Hvad er mine konkrete planer i den nærmeste fremtid?

Deltagerne har omkring 15 minutter til at færdiggøre kortet, og derefter vil yderligere 10-15 minutter blive dedikeret til en gruppediskussion baseret på de foreslåede spørgsmål og nåede svar. Som et yderligere skridt opfordres deltagerne til at færdiggøre de selvevalueringsværktøjer, der er udviklet inden for det andet resultat af SILVER-projektet.



### MÅL

- Identificer deltagerens aktuelle position vedrørende pensionering.
- Identificer de vigtigste supportbehov.
- Identifikation af de vigtigste behov og forhindringer, som deltageren i øjeblikket står over for med hensyn til pensionering.
- Find de fremtidige trin vedrørende deltagerens overgang.
- Efter færdiggørelsen af værktøjet skal respondenterne være i stand til at genkende deres nuværende position mod pensionering og deres fremtidsudsigter med hensyn til processen.



### FÆRDIGHEDER

Dette værktøj adresserer deltagerens nuværende position frem mod pensionsfasen. Mens du bruger dette værktøj, får deltagerne konteksten til at overveje deres nuværende behov, forhindringer og mulige løsninger til at overvinde disse situationer. Desuden kan de selv reflektere over deres fremtidige skridt og forankre i deres nye virkelighed. Arbejdsområdet er et væsentligt træk ved ens livsbane. Når man nærmer sig pensionsperioden, kan der således opstå forskellige relaterede følelser. Derfor er behandling af ens svar afgørende for en smidig overgangsproces mod pensionering.

## 12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen



### RESSOURCE MATERIALER

- Handout af værktøjet Køreplan
- Farvede kuglepenne/blyanter.



### LÆRING

Dette værktøj vil hjælpe praktikanten med at identificere de hindringer, de står over for med hensyn til deres syn på pensionsprocessen og overgangen til denne livsfase.



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

1. Forklar deltagerne materialets rolle.
2. Læs de foreslåede spørgsmål.
3. Giv deltagerne omkring 15 minutter til at komme med mulige svar.
4. Gå tilbage til gruppen og tag hvert spørgsmål et efter et, mens du beder deltagerne om at give deres input til at besvare spørgsmålene.



### EKSTRA MATERIALE - LINKS

#### EKSTRA MATERIALE - LINKS

Efter øvelsen skal du give deltagerne lidt tid til at gennemføre de selvevalueringsværktøjer, der er udviklet i løbet af andet projektresultat: IO2 - Sølv ([silver-euproject.org](http://silver-euproject.org)). Drøft om nødvendigt svarene.

12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen

### 13. Karriereudvikling



## BESKRIVELSE

**Tid:** 60 minutter

**Anvendelsestype:** Selvrefleksion (individuel øvelse + gruppediskussion)

Målet med dette værktøj er at hjælpe ældre arbejdstagere med at udvikle og designe en karrierevej, der opfylder både den enkelte seniors færdigheder og interesser og samtidig opfylder arbejdspladsens behov for at udvikle og vedligeholde den akkumulerede knowhow. Ældre arbejdstagere er forskellige og forskellige, så interviewet skal udarbejdes og gennemføres på individuelt niveau. Interviewmålet er at udvikle og styrke den enkelte seniormedarbejders muligheder for at bidrage længst muligt til jobbet og forberede en smidig overgang.

- Indledende generelle overvejelser om afrunding af arbejdslivet og overgangen til livet efter arbejdet.
- Der beskrives et konkret redskab for den enkelte ældre arbejdstagers forberedelse til samtalen med nærmeste leder (samtalen), der skal præsenteres som en individuel øvelse og forberedelse til samtalen – prioritering af forhold, der er vigtige og kan ændres, og lavere prioritering af forhold, der ikke er vigtige og ikke kan ændres.
- Ældre arbejdstagere bør drøfte deres forberedelsesnotater med andre i samme situation for at forberede sig til interviewene inden interviewet.
- For inspiration til emner, der kan tages op under interviewene, præsenteres flere specifikke samtaletemaer.
- Endelig anbefales det, at arbejdspladsen udvikler et højt informationsniveau om interviewforberedelse og alle aftaler, der indgås om karriereudvikling og smidig overgang fra jobbet.



## MÅL

- En "seniorsamtale" mellem en ældre arbejdstager og nærmeste leder er det bedste redskab til at matche arbejdspladsens behov med de færdigheder og interesser, som hver ældre arbejdstager har for både karriereudviklingen i de følgende år på jobbet og for en god opsummering af arbejdslivet.
- Med øvelsen bliver den ældre medarbejder bedre rustet til at finde en god karriereplatform i samarbejde med nærmeste leder.
- Det er essentielt at fastholde et udviklingsperspektiv i enhver "seniorsamtale" – udvikling for medarbejderen og arbejdspladsen frem for et bosættelsesperspektiv.



## FÆRDIGHEDER

En "seniorsamtale" handler i første omgang om at fokusere på, hvad der tjener arbejdspladsen og den enkelte medarbejders karriereudvikling bedst muligt og finde det bedste match mellem interesser, kompetencer og opgaver, der skal løses.

Sekundært udtrykkes det under interviewet også, at arbejdspladsen er interesseret i, at seniormedarbejderen har et godt liv efter arbejde og en god overgang.

12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen

### 13. Karriereudvikling



#### RESSOURCE MATERIALER

- PPT med 5-6 dias - introducerer temaet / værktøjet.
- Papir
- Et idékatalog til relevante temaer for interviewet.



#### LÆRING

- Dette værktøj fremmer karriereudvikling for ældre arbejdstagere og tildeling af de rette færdigheder til opgaver på arbejdspladsen.
- Dette værktøj kan bruges individuelt netop til at imødekomme forskellene blandt seniormedarbejdere.



#### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

5. PPT-præsentationen præsenteres for gruppen.
6. Facilitatoren uddeler A4-ark, hvor deltagerne kan tegne de fire pile, og deres etiketter udleveres til hver deltager.
7. Der afsættes ca. 20 minutter til deltagernes individuelle refleksion.
8. Gruppediskussionerne (ca. 30-40 min) indledes med en kort præsentation af opgaver og spørgsmål. Endelig finder udvekslingen mellem grupperne sted på plenarmødet.



## JOBRELATERET

12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen

13. Karriereudvikling

14. Ydeevne



### BESKRIVELSE

Tid: 20+40 minutter

Type brug: Individuel + gruppediskussion

Dette værktøj hjælper ældre arbejdstagere med at identificere deres kerneværdier og som følge heraf forbedre deres præstationer. Gennem værdirefleksion giver værktøjet dem mulighed for at identificere og blive bevidste om deres adfærd på arbejdspladsen. Dette er en måde at øge medarbejdernes præstationer og jobtilfredshed og reducere spændinger på arbejdspladsen. Værdier er essensen af dine handlinger, kilden til motivation, og når du omsætter dem i praksis, giver de dig en følelse af tilfredshed. De giver mening til din rejse, ikke kun din destination, og de kalder dig de mennesker, du deler dem med. Dette sæt indeholder 86 værdikort og et instruktionshæfte. Kortene er forberedt til at hjælpe arbejdere med at udforske værdier så meget som de har brug for.



### MÅL

- Øge bevidstheden om, hvordan vi demonstrerer en særlig værdi med vores bevidste adfærd,
- Etabler positive og opmuntrende beslutninger, fokuser på områder, hvor den enkelte har indflydelse og skab en positiv atmosfære i gruppen.



### FÆRDIGHEDER

Når en arbejdstager kender deres værdier, er han mere motiveret og målorienteret. En arbejdstager, der kender og forstår organisationens værdier, koordinerer lettere sin adfærd i overensstemmelse med organisationens værdier. At kende forskellige værdier hjælper med at acceptere forskelle i kolleger.



### RESSOURCE MATERIALER

- Kort af værdier
- Instruktionshæfte.



### LÆRING

- Se og analysér, hvor mange forskellige værdier der er, og værdsæt mindre kendte værdier.
- Anerkend forskellige adfærdsunderstøttende værdier, der er ualmindelige for os.



## JOBRELATERET

12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen

13. Karriereudvikling

**14. Ydeevne**



### SÅDAN ANVENDES VÆRKTØJET

9. Opdel arbejderne i mindre grupper (op til 10 deltagere); Hver vælger tre værdikort. Bed deltagerne om at vælge op til 3 værdier, de identificerer inden for arbejdsmiljøet. (giv 20 minutter til valg og refleksion)
10. Hver deltager læser højt den første linje - værdien. Præsenterer for gruppen, hvordan de lever denne værdi, og hvor vigtigt det er for dem. En kort definition er skrevet i kursiv på kortet. Deltagerne bør dog (efter at have læst den) forklare værdien på deres måde, og hvad den betyder i deres vision / opfattelse. (Den anden linje er der for at hjælpe, aldrig for at begrænse).
11. Derefter skal arbejderne se på de tre spørgsmål, retninger eller ideer til diskussion nedenfor og præsentere deres synspunkter.
12. Hvis deltagerne har valgt flere værdier, rangerer de dem i sidste ende fra de fleste til mindre vigtige.

# JOBRELATERET

12. Startpunkt: hvor jeg er, hvor skal jeg hen

13. Karriereudvikling

14. Ydeevne

**+ Audiovisuelt værktøj**



## BESKRIVELSE

**Tid:** 30 minutter

**Type anvendelse:** Individuelt eller i grupper

Det er en video på 1 minut om ældre arbejdstagere på arbejdspladsen. Videoen dækker emner som fordelene ved ældre arbejdstagere på arbejdspladsen og fordelene ved at fortsætte med at arbejde for arbejdstagerne.

Målet er at få deltagerne til at reflektere over deres situation, hvis de ønsker at fortsætte med at arbejde eller gå på pension. At give dem et nyt og anderledes perspektiv fra en ældre arbejdstager, der taler om fordelene.

Det søger at fremme selvrefleksion over jobrelaterede spørgsmål samt det miljø, som arbejdstageren befinder sig i.

Værktøjet kan anvendes individuelt eller også i en gruppesammenhæng. Fremme først en individuel refleksion og derefter en gruppediskussion om emnet, analysere forskellige punkter og tilgange til emnet.



## Feedback fra test sessioner

Generelt nød de ældre arbejdstagere, der var en del af test sessionerne fra forskellige lande, oplevelsen, viste stor interesse for emnet og betragtede det som et relevant tema, der skulle behandles yderligere. På samme måde viste flere HR-teams også interesse for værktøjskassen til at arbejde på deres arbejdspladspolitikker i deres organisationer og støtte deres ældre medarbejdere.

Personcentreret proces for at imødekomme hver enkelt persons unikke behov.

Skaber bevidsthed om sammenhængen mellem aldring, sundhed og arbejdsevne.

Enkle og praktiske værktøjer, der fremmer refleksion og disponerer for handling.

Refleksion over betydningen af det sociale netværk for trivsel og deraf følgende ændringer.

Behov for at tilpasse nogle funktioner til den nationale kontekst og inkludere et afsnit om professionel omstilling.

## FEEDBACK

"Fik mig til at se på nærheden af pensionering mere objektivt (...) bragte mig ind i virkeligheden."

"Det bragte nogle vanskeligheder op med at se fremtiden."

"Det vil være nyttigt for mine fremtidige professionelle beslutninger."

"Emnet er meget vigtigt og kræver en national indsats og tilpasning."

"Øge bevidstheden og psykologisk forberedelse til pensionering. Godt arbejde."

"Instrumentet er af stor værdi og kan have en synlig indvirkning på både arbejdsgivere og arbejdstagere."

## Tips til træning

- ✓ Programmet kan gennemføres over flere måneder og kan indgå i karriereplanen.
- ✓ Sørg for, at mangfoldighed og inklusion er i spidsen for dit sind, og erkend, at visse grupper kan stå over for flere barrierer, når de forbereder sig på senere liv.
- ✓ Giv tilstrækkelig tid til hver aktivitet, hvis det er nødvendigt, gennemgå den samme aktivitet med en anden tilgang.
- ✓ Vær opmærksom på dine egne aldersforstyrrelser og lad dem ikke påvirke dine beslutninger eller interventioner.
- ✓ Anvendelse af selvevalueringsværktøjet i begyndelsen af den første session hjælper med at skitsere sessionerne og vælge de værktøjer, som medarbejderen kan have størst behov for at bruge. Men stop ikke der! Husk at fremme refleksion i forskellige dimensioner.

At huske at **værdsætte** og **støtte** alle vores medarbejdere gennem hele deres karriere kan føles overvældende. Nøglen er at huske, at det vigtigste værktøj, vi har i vores kasse, er at lytte og **behandle mennesker som individer**.



## Referencer

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Mod en samlende teori om adfærdsændring. *Psykologisk gennemgang*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2010). Selveffektivitet. I I. B. Weiner, & W. E. Craighead (red.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4. udgave, s. 1534–1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Beck, J. S. (2011). Introduktion til kognitiv adfærdsterapi. I J. S. Beck (red.), *Kognitiv terapi: Grundlæggende og videre* (4. udgave, s. 1-16). Guildford Press. <https://img3.reoveme.com/m/be38edbbfc79330a.pdf>
- Byrne, U. (2005). Wheel of life – effektive trin til stresshåndtering. *Gennemgang af virksomhedsoplysninger*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bungler, A. C. (2020). Betyder self-efficacy og teamlederlighed noget for ældre arbejdstageres mentale sundhed? *Gerontologen*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Fenn, K., & Byrne, M. (2013). De vigtigste principper for kognitiv adfærdsterapi. *Sage Journals - InnovAiT*, 6 (9), 548-607. <https://doi.org/10.1177/1755738012471029>
- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Ældre motiver på arbejdspladsen: at skabe mening og øge arbejdsglæden*. Ledelsesakademiets årsmøde. Abstrakt.
- Haserot, P. W. (2015). *Sådan efterlader du en arv, hvor du arbejder*. Forbes. Tilgængelig på: <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). *Efterladelse af en arv*: Mod en typologi. *Journal of Aging Studies*, 19, 327–347.
- Jackson, A. (2001). Evaluering af evaluering: problemer med resultatmåling i låne- og tilskudsordninger for små virksomheder. *Fremskridt i planlægningen*, 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 for arbejdsevne. *Arbejdsmedicin*, 50(1).
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J., & Brouwer, S. (2015). Effektiviteten af en problemløsningsbaseret intervention for at forlænge ældre arbejdstageres arbejdsliv. *BMC Folkesundhed*, 15(76), 1-13. DOI: 10.1186/s12889-015-1410-5;
- Mind Tools Content Team (nd). *Hvad er arvstænkning?*. Tilgængelig på: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Facing the Future: generativitet, stagnation, tilsigtet arv og trivsel senere i livet. *Journal of Adult Development*, bind 27, side 70-80.
- Novello, J., & Sauter, S. (2017). Den ældre arbejdstagers egnethed til tjenestevurdering. *Tidsskrift for Arbejds- og Miljømedicin*, 59(5).
- Savishinsky, J. (2008). Søgen efter arv senere i livet. *Tidsskrift for relationer mellem generationerne*, 4(4).
- Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Bevis for en multidimensionel self-efficacy for træningsskala. *Forskning kvartalsvis for motion og sport*, 79(2), 222–234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>
- Ruvalcaba, N., & Ballesteros, R. (2016). Effektiviteten af det vitale aldringsprogram til fremme af aktiv aldring hos mexicanske ældre voksne. *Kliniske interventioner i aldring*, 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.

