



I04 - Set de instrumente pentru promovarea unei cariere la vârsta a treia

O metodologie și instrumente pentru implementarea atelierelor de lucru la locul de muncă

Parteneriatul SILVER

- AFEJI
- APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARITATE SOCIALĂ, CRL
- ASOCIAȚIA EUROPEANĂ PENTRU INOVARE SOCIALĂ
- CENTER ZA IZOBRAZEVANJE IN KULTURO TREBNJE JAVNI ZAVOD
- EN3KARRIERE
- KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU
- MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Consortiul este format din organizații cu o experiență îndelungată în formarea adulților și din companii din diferite sectoare de producție. Toți partenerii au experiență de lucru cu diferite grupuri țintă relevante pentru proiect, astfel încât vor acoperi nevoile persoanelor fizice, precum și a grupurilor țintă instituționale, cum ar fi instituțiile și asociațiile de formare profesională.

Autori

Maria Gonçalves, Joana Portugal

Contribuitori

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)

Mulțumiri

Mulțumim tuturor organizațiilor partenere pentru efortul depus în ceea ce privește activitatea și diseminarea proiectului SILVER. Mulțumim în mod special tuturor respondenților care au acordat timpul lor prețios, ne-ați furnizat date și informații valoroase pentru a continua să promovăm incluziunea socială a lucrătorilor seniori. În cele din urmă, mulțumim Comisiei Europene (Programul Erasmus+) pentru finanțarea proiectului.

CUPRINS

Parteneriatul SILVER	1
Autori	1
Contribuitori	1
Introducere	3
Program de intervenție	5
<i>Terapia cognitiv-comportamentală (CBT)</i>	5
<i>Programul Vital Aging</i>	5
Sugestii pentru implementare	7
<i>Obiective și rezultate</i>	7
<i>Metodologie</i>	7
Dimensiuni	7
Grupul țintă și structura atelierelor	8
<i>Subiecte de abordat</i>	9
Tabel de indexare a instrumentelor	11
Instrumente	16
1. Capacitatea de muncă	16
2. Riscuri și condiții de muncă	16
3. Moștenirea și succesiunea	16
4. Presiuni sociale	16
5. Mediul social	16
6. Autoeficacitate	16
7. Aspirații	16
8. Conexiunea și afinitatea cu munca	16
9. Rezolvarea problemelor	16
10. Securitate financiară/echilibru financiar	16
11. Educație financiară	16
12. Punctul de plecare: unde mă aflu, încotro mă îndrept	16
13. Dezvoltarea carierei	16
14. Performanță	16
Feedback-ul pilotului	51
Sfaturi de implementare	52
Referințe	53

Introducere

SILVER este o inițiativă Erasmus+ concepută pentru a crea un răspuns coordonat pentru promovarea unei cariere la vârsta a treia. Proiectul răspunde unei duble ambiții: a) pe de o parte, sensibilizarea managerilor, a specialiștilor în resurse umane și a altor profesioniști interesați de dezvoltarea unor strategii și instrumente de învățare pentru a contribui la prelungirea carierei sau la pregătirea pentru pensionare, sporindu-le disponibilitatea de a sprijini lucrătorii seniori; b) pe de altă parte, lucrătorii seniori devin ei înșiși conștienți de provocările îmbătrânirii și sunt susținuți să îmbătrânească activ la locul de muncă, fie pentru a continua să lucreze mai mult timp, fie pentru a sprijini o tranziție ușoară spre pensionare. Astfel, proiectul urmărește să sensibilizeze lucrătorii seniori cu privire la posibilitatea de pensionare activă și să îmbogățească practicile managerilor sau ale specialiștilor în resurse umane pentru a include seniorii mai mult timp în câmpul muncii.

Proiectul SILVER este coordonat de Merseyside Expanding Horizons (Marea Britanie - UK) împreună cu parteneri din Danemarca (en3karrier), Franța (Afeji), Grecia (KMOP - Kentro merimnas oikogeneias kai paidiou), Portugalia (Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL), România (Asociația Europeană pentru Inovare Socială) și Slovenia (CIK - Center Za Izobraževanje in Kulturo Trebnje). Misiunea partenerilor este de a crea instrumente și resurse de învățare pentru locuri de muncă prietenoase cu vârsta în toate sectoarele.

Grupul țintă al proiectului sunt:

- Manageri, profesioniști resurse umane și alți profesioniști interesați de creșterea gradului de conștientizare, strategii și instrumente de învățare dedicate extinderii carierei sau pregătirii pentru pensionare.
- Lucrători seniori.

Inițiativa SILVER are patru rezultate principale care vizează creșterea integrării seniorilor în mediul de lucru și asigurarea unei tranziții ușoare către pensionare:

1. Colectarea de practici inspiraționale - toți partenerii vor organiza sesiuni de discuții cu persoane senioare și manageri sau profesioniști din domeniul resurselor umane pentru a colecta practicile existente privind o pensionare activă sau o tranziție ușoară către aceasta.
2. Crearea unui instrument de autoevaluare online pentru îmbătrânirea activă la locul de muncă - un instrument util pentru ambele categorii, care va crește gradul de conștientizare în ceea ce privește practicile pentru o pensionare activă sau o tranziție ușoară.
3. Dezvoltarea și pilotarea programului de formare "Îmbătrânirea, munca și viața" pentru manageri și persoane din departamentele de resurse umane - o metodologie abordată și administrată de parteneri pentru o pensionare activă sau o tranziție ușoară.
4. Realizarea unui set de instrumente pentru promovarea unei cariere la vârsta a treia - adresat managerilor, departamentelor de resurse umane, formatorilor, care va include materiale vizuale cu practici, exerciții, resurse interactive pentru promovarea unei cariere pentru seniori.

Prezentul document conține un set de instrumente care dorește să ofere resurselor umane și lucrătorilor seniori un cadru teoretic pentru programul de intervenție care a fost dezvoltat în cadrul activităților IO4. Astfel, programul propus urmărește să asiste persoanele interesate în implementarea sesiunilor și să le învețe cum să pună în aplicare instrumentele dezvoltate pentru a sprijini lucrătorii seniori din organizații. Acest toolkit reprezintă un instrument flexibil care poate fi adaptat în funcție de nevoile și contextele acestora.

Setul de instrumente este organizat în diferite secțiuni, oferind o descriere a programelor de intervenție care au stat la baza creării pilotului, o propunere pentru structura sesiunilor și instrumentele create de parteneri. În această secțiune, puteți găsi descrierea aplicării fiecărui instrument, care sunt obiectivele instrumentului, competențele asupra cărora se va lucra cu ajutorul acestuia, precum și materialele necesare. Puteți găsi și descărca modelele pentru fiecare instrument pe website-ul inițiativei (<https://www.silver-euproject.org/io4.html>). De asemenea, acesta include feedback și sfaturi din partea participanților la sesiunile pilot dedicate validării setului de instrumente.

Program de intervenție

Un program de intervenție poate fi definit ca un efort organizat de a interveni într-un proces social în curs de desfășurare în scopul rezolvării unei probleme sau al furnizării unui serviciu (Jackson, 2001). Pentru a concepe acest program de intervenție destinat lucrătorilor seniori pentru a-i sprijini în tranziția lor profesională, ne-am bazat pe terapia cognitiv-comportamentală (CBT) și pe programul Vital Aging (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016). Acestea sunt descrise mai jos.

Terapia cognitiv-comportamentală (CBT)

Terapia cognitiv-comportamentală (CBT) se caracterizează prin explorarea legăturilor dintre gânduri, emoții și comportament. Această abordare urmărește să amelioreze suferința ajutând oamenii să dezvolte cogniții și comportamente mai adaptate, pornind de la ipoteza că emoțiile și comportamentele oamenilor sunt influențate de percepția lor asupra evenimentelor. Ideea este că modul în care se simt oamenii este determinat de modul în care aceștia interpretează/percep situațiile, mai degrabă decât de situațiile în sine (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013).

TCC are ca scop să ajute la înțelegerea modurilor actuale de gândire și de comportament și să le ofere oamenilor instrumentele necesare pentru a-și schimba tiparele cognitive și comportamentale dezadaptate. Elementele fundamentale ale TCC pot fi grupate în cele care contribuie la promovarea unui mediu de colaborare empirică și cele care sprijină accentul structurat și orientat spre probleme al TCC. Scopul principal este de a defini în mod eficient problemele și de a dezvolta abilități de gestionare a acestor probleme. În plus, această abordare se bazează și pe elementele nespecifice ale relației terapeutice, cum ar fi raportul, autenticitatea, înțelegerea și empatia (Beck, 2011; Fenn & Byrne, 2013).

Această abordare este orientată spre probleme, concentrându-se pe prezent (adică pe problemele și dificultățile "aici și acum") și nu pe cauzele suferinței sau simptomelor din trecut, căutând modalități de îmbunătățire a stării de spirit actuale a pacientului. În plus, TCC implică stabilirea de comun acord a obiectivelor, care ar trebui să urmeze structura "SMART" (adică specifice, măsurabile, realizabile, realiste și limitate în timp) (Fenn & Byrne, 2013).

Programul Vital Aging

Programul Vital Aging este un program individual de promovare a îmbătrânirii active care conceptualizează îmbătrânirea activă ca un proces de adaptare pe tot parcursul vieții în patru domenii: 1) sănătate și independență, 2) funcționare fizică și cognitivă, 3) afectivitate pozitivă și control și 4) angajament pozitiv (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Vital Aging a fost inițial dezvoltat ca un curs fizic la Universitatea Autonomă din Madrid, cu scopul de a promova îmbătrânirea activă prin predarea cunoștințelor de bază despre îmbătrânire, promovarea unor stiluri de viață cu un comportament sănătos (de exemplu, exerciții fizice, nutriție), strategii de formare pentru optimizarea funcționării cognitive și compensarea potențialelor declinuri cognitive, optimizarea afectării pozitive, a emoțiilor și a

controlului și promovarea relațiilor sociale și a angajamentului social pe tot parcursul vieții, utilizând noile tehnologii (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

În prezent, programul are diferite versiuni:

1. Vital Aging fizic - participanții participă la sesiuni de grup de 2/3 ore, de două ori pe săptămână, timp de zece săptămâni, conduse de un formator expert.
2. Vital Aging-M - versiunea multimedia a programului în care participanții participă la sesiuni de grup pentru a viziona lecții video la televizor.
3. Vital Aging-eLearning - versiune online adaptată la nivel intercultural; participanții au la dispoziție resurse de învățare precum autoevaluare, lectură, activități, forumuri și tutoriale.
4. Vital Aging-OCW (Open Course Ware) este un curs deschis disponibil la nivel mondial (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Mai multe studii europene au arătat că programul Vital Aging este un instrument eficient care promovează îmbătrânirea activă prin diferitele sale ediții, versiuni și grupuri țintă. Alte studii au arătat că acest tip de program este o intervenție interculturală eficientă pentru a promova îmbătrânirea activă (Ruvalcaba & Ballesteros, 2016).

Pe baza analizei literaturii de specialitate, parteneriatul a încercat să dezvolte un program care ar putea fi aplicat în cadrul organizațiilor pentru a-i ajuta pe lucrătorii seniori să planifice și să se pregătească pentru o nouă etapă potențială a vieții, indiferent de amploarea acesteia (pensionare, continuarea activității în alte moduri, schimbarea carierei etc.). Astfel, propunem un program de intervenție care urmărește să definească în mod eficient "problema" și să lucreze asupra abilităților de gestionare a acesteia, de planificare și de pregătire mai bune (pe baza TCC). În același timp, în vederea îmbătrânirii active, setul de instrumente propus acoperă diferite domenii, căutând într-un mod holistic să ajute la munca/planificarea diferitelor domenii ale vieții unei persoane (pe baza programului Vital Aging).

Sugestii pentru implementare

Obiective și rezultate

Pe baza unei literaturi solide care abordează aspecte cheie privind tranziția în carieră a lucrătorilor seniori, parteneriatul a conceput o propunere pentru un program de intervenție bazat pe o metodologie testată de partenerii de proiect. TOȚI PARTENERII au **pilotat setul de instrumente în conformitate cu** orientările și au **completat un raport național** conform modelului furnizat. Setul de instrumente a fost pilotat "la locul de muncă" în 1 (sau mai multe) organizație selectată pentru fiecare țară care a participat la IO3, vizând cinci angajați mai seniori (pe țară), ajungând la un total de 46 de angajați mai seniori. Fiecare partener a colectat feedback pentru a îmbunătăți toolkit-ul și instrumentele în practică, permițându-ne să înțelegem validitatea, aplicabilitatea și utilitatea acestora.

Metodologie

Dimensiuni

Pentru a construi acest set de instrumente, parteneriatul a efectuat o analiză a literaturii de specialitate pentru a înțelege principalele dimensiuni, factori și domenii care pot avea un impact asupra deciziilor lucrătorilor seniori în ceea ce privește tematica abordată - îmbătrânirea activă la locul de muncă, cariera și/sau pensionarea. Pe parcursul cercetării, am identificat mai multe teme, pe care le-am grupat în următoarele dimensiuni: Sănătate; Social; Psihologic/emoțional; Financiar/economic; Legat de locul de muncă (a se vedea figura 1).



Figura 1. Dimensiunile toolkit-ului

După ce structura și instrumentele au fost dezvoltate, fiecare partener le-a testat cu un grup de (cel puțin) 5 lucrători dintr-o organizație din țara sa. Scopul a fost de a testa instrumentele, precum și programul și de a obține feedback-ul necesar pentru a le îmbunătăți. Produsul final a rezultat în acest set de instrumente (a se vedea figura 2).

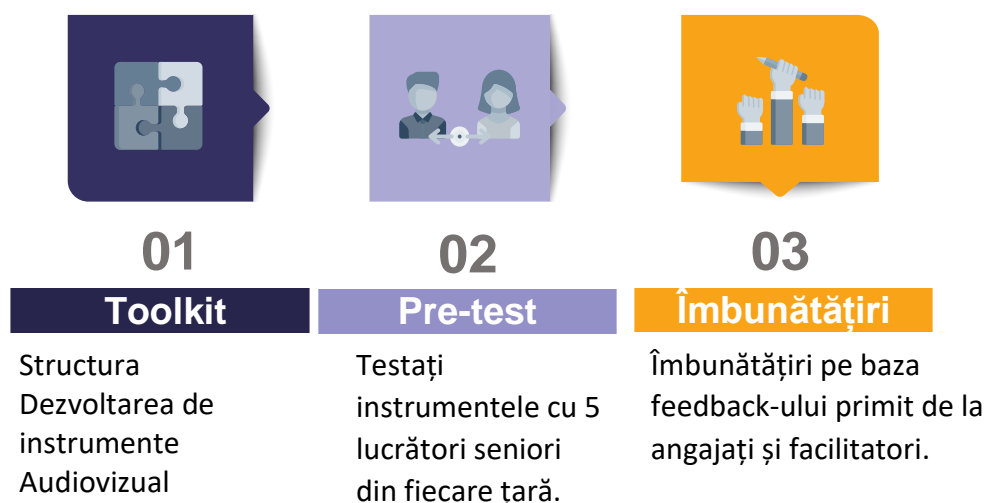


Figura 2. Metodologia procesului

Grupul țintă și structura atelierelor

Grupul-țintă al acestui set de instrumente sunt lucrătorii mai seniori care doresc să se angajeze în astfel de ateliere. Scopul este de a oferi cunoștințe, conștientizare, responsabilizare și schimbare prin consolidarea **capacității** lucrătorilor seniori de a se implica în **îmbătrânirea activă** la locul de muncă.

Pentru punerea în aplicare a programului, trebuie planificate cel puțin trei sesiuni. Scopul este ca sesiunile să fie **graduale, în sensul că se lucrează** progresiv pe probleme, teme și competențe, pornind de la ceea ce s-a făcut/lucrat anterior. Se propune următoarea structură:

Tabelul 1. Structura sesiunilor

	Sesiunea 1	Sesiunea 2	Sesiune (...)	Sesiune X
Durata	1h30 până la 2h	1h30 până la 2h	1h30 până la 2h	1h30 până la 2h
Materiale		Instrumente elaborate de parteneri și alte materiale necesare pentru implementarea instrumentelor; Fișa de prezență		

Procedura sesiunii	(1) Introducere; (2) Diagnostic/evaluarea nevoilor; (3)* Pre-test; (4) Implementarea instrumentului; (5) Concluzii și observații.	(1) Introducere; (2) Continuarea activității privind nevoile anterioare sau un nou studiu; (3) Concluzii și observații.	(1) Introducere; (2) Continuarea activității privind nevoile anterioare sau un nou studiu; (3) Concluzii și observații.	Post-test** - efectuați o monitorizare a participanților pentru a surprinde orice schimbări survenite și impactul programului.
---------------------------	--	---	---	---

- ✓ **(3)*** - Pre-test - Aplicarea instrumentului de autoevaluare (IO2) pentru lucrătorii seniori <https://www.silver-euproject.org/io2.html>
- ✓ Post-test**- Aplicați post-testul doar în ultima sesiune, lăsând timp pentru potențiale efecte/ evoluții.

În prima sesiune, facilitatorul (de exemplu, lucrătorul de resurse umane) ar trebui să înceapă cu un moment mai informal care să îi permită să cunoască grupul de lucrători seniori și acestora să se cunoască între ei (dacă implementați programul într-un grup - notă: chiar și aplicând programul într-un grup, unele instrumente pot fi aplicate individual). Scopul este de a înțelege punctul de vedere al lucrătorului/grupului cu privire la pensionare (de exemplu, este un lucru pe care îl așteaptă cu nerăbdare/se teme; s-au gândit la modul în care o vor face; planurile pe care le au; înțeleg implicațiile legale etc.). Acest lucru poate fi realizat prin intermediul unor activități simple, de exemplu, utilizând instrumente digitale de interacțiune (de exemplu, Mentimeter, Kahoot) și punând întrebări simple (de exemplu, "Pentru mine, pensionarea este..." și "Ce credeți despre cariera lucrătorilor seniori") pentru a înțelege percepțiile grupului cu privire la acest subiect. Ulterior, fiecare lucrător ar trebui să răspundă la instrumentul de autoevaluare (dezvoltat în IO2), oferind și mai multe informații despre pregătirea lucrătorilor seniori pentru pensionare. Apoi, facilitatorul poate prezenta pe scurt setul de instrumente și poate trece la implementarea instrumentelor în funcție de necesitățile lucrătorului/grupului.

Subiecte de abordat

Scopul principal al sesiunilor programului este de a pune în aplicare setul de instrumente într-un scenariu din viața reală, pentru a sprijini lucrătorii seniori, permițându-le să se pregătească, să reflecteze și să înceapă să acționeze în vederea pregătirii carierei și sau a pensionării.

În acest sens, sesiunile urmăresc:

- ✓ Sensibilizarea cu privire la problema tranziției profesionale pentru lucrătorii seniori;
- ✓ Să ofere momente de reflecție asupra situației lor personale;
- ✓ Identificarea punctelor forte și a domeniilor de îmbunătățire;
- ✓ Planificarea și identificare condițiilor și competențelor specifice.

Aceste cinci dimensiuni principale cuprind 21 de instrumente (14 instrumente "mai practice" și 7 materiale audiovizuale), inclusiv studii de caz, fișe informative, prezentări, fișe de lucru, exerciții, jocuri de sensibilizare și alte tipuri de resurse care pot fi aplicate individual sau în cadrul unor activități de grup.

Sesiunile pot avea loc fie fizic, fie online. Cu toate acestea, având în vedere natura setului de instrumente și scopul programului, care urmărește să stabilească o relație cu lucrătorii seniori și să răspundă nevoilor acestora, vă recomandăm să organizați cel puțin prima sesiune în persoană.

Tabelul următor servește drept suport pentru facilitatori, educatori, manageri și profesioniști în domeniul resurselor umane pentru a identifica mai ușor instrumentele pe care doresc să le utilizeze cu lucrătorul sau grupul, având în vedere nevoile identificate la începutul primei sesiuni.

Tabel de indexare a instrumentelor

DIMENSIUNE	INSTRUMENTE	DESCRIERE	DURATA	TIPUL DE IMPLEMENTARE	MATERIALE
SĂNĂTATE	Capacitatea de lucru	<p>Acest instrument este un studiu de caz, care va încuraja discuțiile privind capacitatea de muncă, discutând nevoile angajaților seniori și opiniile acestora cu privire la acest subiect. Scopul instrumentului este o reflecție interactivă asupra mediului lor de lucru și implicarea lucrătorilor seniori în ceea ce privește măsurile și activitățile pe care angajatorii le pot utiliza.</p>	90 min.	Individual sau în grup	Studiu de caz
	Riscuri și condiții de muncă	<p>Acest instrument încurajează lucrătorii seniori să fie mai conștienți de abilitățile și limitările lor și să facă alegeri realiste pentru a evita pericolele la locul de muncă. Jucând jocul, lucrătorii seniori vor fi "expuși" la o varietate de situații pe care le pot întâlni în mediul lor de lucru și vor fi nevoiți să identifice și să abordeze orice pericole ergonomice care pot fi prezente.</p>	90 min.	Grup/pereche formată dintr-un angajator, manager, specialist în resurse umane și un lucrător senior	Orientări și standarde ergonomice; imagini și videoclipuri cu pericole ergonomice.

SOCIAL	Moștenirea și succesiunea	Prin acest instrument, promovând reflecția asupra poveștii de viață și identificarea moștenirii lor, participanții vor fi capabili să acționeze în consecință. Această activitate privind moștenirea poate ajuta participanții să clarifice care ar trebui să fie următorii pași pe baza moștenirii lor.	90 până la 120 min.	Individual (sau în grup)	Foi goale; Pixuri, markere; Distribuția legendei; Harta; Reviste, imagini sau alte materiale pentru colaj.
	Presiuni sociale	Acest instrument încurajează auto-reflecția și descoperirea de noi interese și dorințe în ceea ce privește tranziția spre pensie și după pensionare.	30 min.	Individual și în grup	Model de hartă a presiunilor sociale
	Mediul social	Acest instrument îi ajută pe lucrătorii seniori, care fac tranziția de la o viață profesională îndelungată, să consolideze relațiile sociale existente și să stabilească noi relații sociale, deoarece rețeaua și legăturile sociale pe care le-au construit cu colegii de-a lungul unei vieți profesionale îndelungate ar putea dispărea după ultima zi de muncă.	1h	Auto-reflecție (exercițiu individual) + discuție în grup	Prezentare PPT; Șablon pentru cardul de rețea; Hârtie; Pixuri
PSIHOLOGIC/ EMOȚIONAL	Autoeficacitate	Prin acest instrument participanții vor deveni conștienți de capacitatea lor de a crea schimbări și vor deveni mai conștienți de autoeficacitatea lor. Acest instrument le permite participanților să identifice resursele psihologice și modalitățile de a influența impactul unei situații la locul de muncă.	60+60+60	Individual (sau în grup)	Foi goale Stilouri; Markere; Plan de acțiune pentru autoeficacitate (Handout of Self-efficacy Action Plan)

	Aspirații	Acest instrument le permite lucrătorilor seniori să identifice resursele psihologice (optimismul cu privire la viitor) și aspirațiile lor. Prin desen, participanții își vor deschide mintea la ambițiile lor interioare și vor putea să le exprime. Acest lucru îi va ajuta să identifice obiective clare pe care să le îndeplinească în următoarele etape ale carierei lor.	30 min.	Individual	O foaie de hârtie A4 cu lista de întrebări; Hârtie și pixuri colorate
	Conexiunea și afinitatea cu munca	Acest instrument ajută la reflecția asupra vieții profesionale și a atitudinii față de muncă, precum și la schimbarea semnificației pe care o ocupă în viața unei persoane, în comparație cu alte domenii de satisfacție.	20 până la 30 min.	Individual sau în grup	Pixuri colorate / markere și hârtie
	Rezolvarea problemelor	Acest instrument stimulează capacitatea de a identifica probleme și de a stabili soluții. Prin dezvoltarea acestui proces pas cu pas pentru atingerea obiectivului și prin evaluarea corespunzătoare a activității lor, lucrătorii își pot îmbunătăți modul de acțiune în situații dificile.	1 zi sau mai mult	Individual	Ghid; Cărți
FINANCIARĂ/ ECONOMICĂ	Securitate financiară/ echilibru	Acest instrument va contribui la creșterea gradului de conștientizare cu privire la pierderea inevitabilă a cheltuielilor pe care o aduce pensionarea. Anticipând-o, viitorii pensionari vor putea pune în aplicare	1h	Individual	Link-uri cu informații despre prestațiile de pensii în fiecare context național; tabelele Excel care trebuie

		acțiuni care ar putea compensa această pierdere de venituri, fie prin reducerea nivelului de cheltuieli și/sau găsirea de noi modalități de a câștiga bani și, prin urmare, evitarea datoriilor.			completate pe calculator.
	Alfabetizare financiară	Acest instrument va contribui la dezvoltarea abilității de a căuta sfaturi financiare solide și de a știi când să detectezi escrocheriile.	20 min.	Învățare prin intermediul manualului și răspundeți la testul de la sfârșit.	Pixuri colorate, handouts
LEGAT DE LOCUL DE MUNCĂ	Punctul de plecare: unde sunt, unde mă duc	Acest instrument le va oferi lucrătorilor seniori posibilitatea de a reflecta asupra poziției lor actuale față de pensionare și de a găsi posibile soluții la obstacolele pe care le întâmpină în această privință. Acest instrument are rolul de a ajuta lucrătorii seniori să dezvolte și să conceapă un parcurs profesional care să răspundă atât competențelor și intereselor individuale, cât și nevoii locului de muncă de a dezvolta și de a menține know-how-ul acumulat de-a lungul anilor.	30min. - 1h	Auto-reflecție (exercițiu individual) + discuție în grup	Handouts; pixuri
	Dezvoltarea carierei	Acest instrument are rolul de a ajuta lucrătorii seniori să dezvolte și să conceapă un parcurs profesional care să răspundă atât competențelor și intereselor individuale, cât și nevoii locului de muncă de a dezvolta și de a menține know-how-ul acumulat de-a lungul anilor.	1h	Individuale (lucrător și manager)	Documente; Catalog de idei de teme relevante pentru discuții la interviul pentru seniori;
	Performanță	Acest instrument îi ajută pe lucrătorii seniori să își identifice valorile de bază și, în consecință, să își îmbunătățească performanța. Prin reflectarea valorilor, instrumentul le permite acestora să identifice și să devină conștienți de	15min/ persoană	Individual sau în grup	Cărți de valori, Broșură de instrucțiuni

comportamentul lor la locul de muncă.
Aceasta este o modalitate de a crește
performanța angajaților și satisfacția
profesională și de a reduce tensiunea la
locul de muncă.

Instrumente

1. Capacitatea de muncă
2. Riscuri și condiții de muncă
3. Moștenirea și succesiunea
4. Presiuni sociale
5. Mediul social
6. Autoeficacitate
7. Aspirații
8. Conexiunea și afinitatea cu munca
9. Rezolvarea problemelor
10. Securitate financiară/echilibru financiar
11. Educație financiară
12. Punctul de plecare: unde mă aflu, încotro mă îndrept
13. Dezvoltarea carierei
14. Performanță





DESCRIERE

Timp: 90 minute

Tipul de utilizare: Individual sau în grup

Angajatorii ar trebui să ia măsuri proactive pentru a asigura sănătatea și bunăstarea angajaților lor, în special pe măsură ce aceștia îmbătrânesc. Ce pot face aceștia:

- Verificări periodice ale stării de sănătate a lucrătorilor, cum ar fi controalele și evaluările medicale de medicină a muncii. Aceste controale pot ajuta la identificarea din timp a oricăror probleme potențiale de sănătate și permit o intervenție promptă.
- Cursuri de formare și activități educaționale în cadrul cărora angajații sunt informați cu privire la modul în care își pot păstra și promova eficiența fizică, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia. Acestea pot include seminarii despre nutriție, programe de renunțare la fumat, îmbătrânire sănătoasă, exerciții fizice și alte activități.
- "Activități de bunăstare", cum ar fi un centru de fitness al companiei, sporturi și masaj pentru a promova condiția fizică și relaxarea.
- Comunicarea strategiilor de adaptare, cum ar fi gestionarea stresului și prevenirea epuizării, pentru a-i ajuta pe angajați să facă față cerințelor de la locul de muncă într-un mod cât mai productiv posibil.

De asemenea, angajatorii pot face adaptări rezonabile pentru lucrătorii seniori pentru a-i ajuta să își îndeplinească sarcinile de serviciu. Acestea pot include posturi de lucru reglabile, ore de lucru modificate, modificări ale sarcinilor de serviciu, munca la distanță, munca cu fracțiune de normă sau împărțirea locului de muncă cu alți lucrători.

Acest instrument este un **studiu de caz**, care va permite o discuție ulterioară pe tema capacității de muncă. Angajatorii/managerii și profesioniștii din domeniul resurselor umane pot folosi acest studiu de caz pentru a discuta cu angajații lor seniori despre nevoile și opiniile lor cu privire la acest subiect. Scopul instrumentului este o reflecție interactivă asupra mediului lor de lucru și angajarea lucrătorilor seniori cu privire la măsurile și activitățile pe care angajatorii le pot utiliza.



OBIECTIVE

- Obținerea unei înțelegeri cuprinzătoare a abilităților funcționale și a limitărilor acestora în ceea ce privește capacitatea de a efectua activități în timpul muncii.
- Să le evalueze starea de sănătate și să înțeleagă modul în care schimbările în capacitățile cognitive pot avea un impact asupra motivației.
- Identificarea domeniilor de creștere în care ar putea beneficia de formare.
- Înțelegerea modului în care procesul de îmbătrânire ar putea avea un impact asupra capacității lor de a-și desfășura activitatea și să ia măsurile necesare.
- Conceperea intervenției cu angajatorii lor care le-ar putea îmbunătăți abilitățile de muncă.



COMPETENȚE

Instrumentul permite recunoașterea potențialelor deficiențe profesionale, deoarece evaluează abilitățile funcționale ale lucrătorilor seniori în ceea ce privește capacitatea lor de a efectua activități de viață zilnică. Acesta ajută la evaluarea diferitelor aspecte ale sănătății fizice și mentale, a cerințelor de lucru și a mediului de lucru, care sunt toți factori ce pot afecta capacitatea unui lucrător senior de a-și desfășura activitatea profesională.

În plus, poate ajuta angajatorii să identifice potențialele limitări cu care se pot confrunta lucrătorii seniori, cum ar fi dificultăți de motricitate fină, de memorie sau de concentrare. Aceste informații pot fi folosite pentru a concepe intervenții care ar putea îmbunătăți capacitatea lucrătorului, cum ar fi programe de exerciții fizice sau reprojectarea postului, pe baza rezultatelor testelor.

SĂNĂTATE

1. Capacitatea de muncă



MATERIALE ȘI RESURSE

- Model de studiu de caz
- Stilouri
- Hârtie



REZULTATE

Capacitatea de muncă se referă la capacitatea unei persoane de a îndeplini funcțiile esențiale ale unui loc de muncă, cu sau fără adaptări rezonabile. Amenajările rezonabile sunt ajustări sau modificări ale mediului de lucru sau ale modului în care se desfășoară de obicei activitatea, care permit unei persoane să îndeplinească funcțiile esențiale ale unui loc de muncă. Scopul adaptărilor rezonabile este de a compensa deficiențele pe care le poate avea o persoană, astfel încât aceasta să își poată îndeplini eficient sarcinile de serviciu.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Citiți despre importanța capacității de muncă a angajaților, despre cum să îi ajutați pe lucrători și despre nevoile acestora în ceea ce privește starea lor de sănătate. Mai întâi, citiți studiul de caz specific. Apoi, prezentați-l lucrătorilor seniori și rugați-i să reflecteze asupra strategiilor și activităților utilizate. Angajatorii/profesiștii HR ar trebui să colecteze idei din discuțiile cu angajații lor. După aceea, reflectați asupra modului de a transfera sau de a pune în aplicare strategii și politici similare la locul lor de muncă. În plus, angajatorii pot utiliza informațiile din studiul de caz pentru a promova un mediu de lucru pozitiv și incluziv pentru toți angajații.



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2000). Indicele capacității de muncă. *Medicina muncii*, 50(1).

Novello, J., & Sauter, S. (2017). Evaluarea aptitudinii la serviciu a lucrătorului în vârstă. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).

SĂNĂTATE

1. Capacitatea de muncă

2. Riscuri și condiții de muncă



DESCRIERE

Timp: 90 minute

Tipul de utilizare: Grup/pereche de un angajator/un profesionist în resurse

Acest instrument este un joc de sensibilizare cu privire la pericolele de la locul de muncă. Jocul începe cu o scurtă introducere privind importanța ergonomiei la locul de muncă, cu accent pe lucrătorii seniori. Pericolele pentru lucrătorii seniori includ: fizice (de exemplu, alunecări, împiedicări și căderi); ergonomice (de exemplu, mișcări repetitive, poziții incomode și vibrații); chimice (de exemplu, expunerea la substanțe periculoase); biologice (de exemplu, expunerea la agenți infecțioși); psihologice (de exemplu, stresul legat de muncă).

Angajatorii pot contribui la prevenirea pericolelor și la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrătorii seniori prin:

- Furnizarea de formare și de informații privind practicile de lucru sigure.
- Încurajarea pauzelor regulate și a perioadelor de odihnă.
- Efectuarea de modificări ale mediului de lucru pentru a reduce cerințele fizice.
- Oferirea unor modalități de lucru flexibile, cum ar fi munca cu fracțiuni de normă sau telemuncă și programe de lucru flexibile sau partajarea locului de muncă.
- Îmbunătățirea mediului fizic de lucru prin măsuri suplimentare de siguranță.
- Modificarea sarcinilor pentru a reduce leziunile cauzate de mișcările repetitive.
- Furnizarea de îmbunătățiri la locul de muncă, cum ar fi îmbunătățirea iluminatului și echipamente telefonice cu volum reglabil.
- Reconvertirea profesională a lucrătorilor, atât pentru alte posturi în cadrul companiei, cât și pentru sarcini din cadrul postului lor actual.



OBIECTIVE

- Identificarea factorilor de risc potențiali pentru accidentele de muncă și elaborarea de strategii pentru a ține cont de aceste riscuri.
- Identificarea oricărei limitări care ar putea necesita adaptare.
- Sensibilizarea cu privire la pericolele și condițiile de muncă sănătoase cu care se pot confrunta lucrătorii în mediul lor de lucru.
- Să-i facă pe angajatori și pe lucrători seniori să reflecteze asupra mediului de lucru actual.
- Să analizeze cum să evite pericolele de la locul de muncă sau problemele de sănătate pe termen lung prin adaptarea locului de muncă.



COMPETENȚE

Încurajează lucrătorii seniori să fie mai conștienți de abilitățile și limitele lor și să facă alegeri realiste pentru a evita pericolele de la locul de muncă. "Expunerea" lucrătorilor la o varietate de situații pe care le pot întâlni în mediul lor de lucru le va permite să identifice și să abordeze orice pericole ergonomice care pot fi prezente. Acest lucru îi va ajuta să își dezvolte abilitățile și cunoștințele necesare pentru a identifica și preveni pericolele ergonomice la locul de muncă. Educați-i cu privire la importanța ergonomiei și la modul de a crea un mediu de lucru mai sigur și mai sănătos. Prin creșterea gradului de conștientizare a riscurilor și pericolelor potențiale asociate cu anumite tipuri de sarcini de lucru, aceștia vor fi mai predispuși să facă alegeri realiste cu privire la activitățile lor de lucru și să ia în considerare fezabilitatea introducerii unor noi modalități de lucru mai flexibile.

SĂNĂTATE

1. Capacitatea de muncă

2. Riscuri și condiții de muncă



MATERIALE ȘI RESURSE

- Orientări și standarde ergonomice: Furnizarea de informații privind bune practici pentru proiectarea și amenajarea unor medii de lucru sigure și confortabile pentru lucrători (de exemplu, orientări privind iluminatul, scaunele, proiectarea posturilor de lucru).
- Imagini și videoclipuri cu pericole ergonomice: Creați un mediu de birou virtual realist și atractiv și ajutați jucătorii să identifice și să abordeze riscurile potențiale.



REZULTATE

Lucrătorii vor învăța despre schimbările fizice care pot afecta performanța și siguranța la locul de muncă și cum să anticipeze și să prevină aceste pericole prin crearea unui mediu de lucru mai sigur și mai sănătos. Pe măsură ce oamenii îmbătrânesc, ei pot experimenta schimbări în abilitățile lor fizice care pot face ca anumite sarcini specifice să fie mai dificile sau mai periculoase. Sănătatea este afectată de experiența profesională cumulată, ceea ce înseamnă că lucrătorii seniori pot avea un risc mai mare de a dezvolta anumite afecțiuni din cauza expunerii pe termen lung la pericolele de la locul de muncă. Pe de altă parte, o vătămare este o funcție a expunerii curente la riscuri, ceea ce înseamnă că lucrătorii seniori pot prezenta un risc mai mare de a suferi anumite vătămări din cauza pericolelor din mediul de lucru.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

În primul rând, ar trebui introdusă importanța ergonomiei la locul de muncă, cu accent pe lucrătorii seniori. Participanții ar trebui să se gândească la locul lor de muncă și să scrie potențialele pericole pe o hârtie. Apoi, toți participanții pot discuta despre diferitele medii de lucru și pot reflecta asupra listelor lor.

Evaluati locul de muncă: Evaluați mediul de lucru, inclusiv amenajarea zonei de lucru, echipamentele și instrumentele utilizate și sarcinile efectuate. Identificați toate pericolele ergonomice care pot fi prezente și stabiliți-le în ordinea priorităților în funcție de nivelul de risc pe care îl prezintă pentru lucrători.

Elaborați un plan de îmbunătățire: Pe baza evaluării, elaborați un plan care să prezinte acțiunile specifice care trebuie întreprinse, inclusiv detalii privind modul de reducere a cerințelor fizice ale postului, furnizarea de echipamente speciale și îmbunătățirea iluminatului și a amenajării zonei de lucru. Puneți în aplicare planul de îmbunătățire ergonomică: care poate implica achiziționarea de echipamente noi, re-proiectarea zonei de lucru, formarea lucrătorilor etc.



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

<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/>

SĂNĂTATE

1. Capacitatea de muncă

2. Riscuri și condiții de muncă

**+ Instrument
audiovizual**



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute

Tipul de utilizare: Individual sau în grup

Este un videoclip de 3,5 minute despre problemele de sănătate legate de muncă. Scopul este de a-i determina pe lucrători să reflecteze la situația lor, la modul în care își pot îmbunătăți situația și la alternativele existente. Acesta urmărește să promoveze auto-reflecția asupra sănătății, precum și asupra mediului în care se află lucrătorul.

Instrumentul poate fi aplicat individual sau în grup. Promovarea mai întâi a unei reflecții individuale și apoi a unei discuții de grup pe marginea subiectului, analizând diferite puncte și abordări pe această temă.



SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea



DESCRIERE

Timp: 90 până la 120 de minute

Tipul de utilizare: Individual. Sesiunile de grup creează sentimentul de apartenență la un grup de persoane care trec prin aceleași experiențe, precum și oportunitatea de a împărtăși și de a învăța cu ceilalți.

Oamenii îmbătrânesc trecând la diferite etape ale vieții ca adulți. Modelele psihosociale de dezvoltare (precum cele ale lui Eriksons, McAdams sau Kotre) au teoretizat generativitatea ("grija pentru generațiile viitoare") ca fiind o motivație determinată de factori precum cultura, religia sau presiunea socială și că aceasta este prezentă pe tot parcursul vieții, aprobând acțiunile "altruiste". Ea este legată de moștenire, deși moștenirea este încadrată într-un sens mai larg și recunoaștere în scopul propriei persoane, lăsând ceva în beneficiul mai multor actori. Moștenirea este procesul de "a crea ceva ce se lasă în urmă". (...) se bazează pe procese prin care atât individul, cât și destinatarii acțiunilor generative sau de construire a moștenirii pot beneficia." Implică "convingeri personale" și poate varia de la obiecte fizice cu o semnificație, la imagini și amintiri sau să fie caritabil pentru societatea civilă (Hunter & Rowles, 2005).

Instrumentul "Legacy Mapping" se bazează pe conceptul de moștenire de mai sus și pe ideea ca indivizii să precizeze în mod clar ce doresc să lase în societate: la nivel personal, în familie, în comunitate sau la locul de muncă. Instrumentul are o metodă profund introspectivă, în care participanții sunt invitați să parcurgă un proces de autorefecție asupra vieții lor și a ceea ce doresc să urmeze. Acesta se încheie cu un scurt plan de acțiune.

Timpul total alocat poate varia în funcție de gradul de maturitate al participanților și de capacitatea lor de introspecție și autorefecție. Este posibil ca participanții să se simtă supraîncărcați de subiecte, iar acest lucru poate necesita mai mult timp pentru activitate. Puteți împărți această activitate în mai multe sesiuni. Realizarea deodată crește capacitatea de reacție, dar poate fi, de asemenea, prea intensivă. Împărțirea poate oferi mai mult timp pentru auto-reflecție în afara sesiunii, dar, de asemenea, se poate pierde urma și concentrarea. Verificați publicul dumneavoastră și decideți ce se potrivește cel mai bine.



OBIECTIVE

- Să identificați lucrurile pentru care vreți să fiți ținut minte;
- Crearea unei hărți vizuale a moștenirii pe care doriți să o lăsați în urmă;
- Stabilirea unor acțiuni concrete pentru a urmări moștenirea definită.



COMPETENȚE

Reflectând asupra poveștii lor de viață și identificându-și moștenirea, participanții pot acționa în consecință. Această muncă asupra moștenirii poate ajuta participanții să fie clari cu privire la următorii pași pe care ar trebui să îi facă pe baza moștenirii lor. De exemplu, dacă moștenirea lor se concentrează pe muncă, aceștia pot selecta acțiuni care să acopere acest aspect prin stabilirea unor inițiative la locul de muncă pentru a sprijini generațiile viitoare; sau pot obține satisfacție la locul de muncă prin faptul că au un "sens în cadrul organizației" (Goya-Tocchetto & Wade-Benzoni, 2020). Dacă, în caz contrar, intenționează să aibă o moștenire mai personală sau comunitară, participanții vor selecta acțiuni care îi ajută să urmărească acest lucru și pot merge la pensie și își pot dedica timpul societății civile și voluntariatului.

SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea



MATERIALE ȘI RESURSE

- Foi goale
- Pixuri, markere
- Distribuția hărții moștenirii
- Reviste, imagini sau alte materiale pentru colaj



REZULTATE

Lucrând la Legacy, participanții vor fi capabili să:

- Refleceze asupra cursului etapei lor de viață;
- Să obțină mai multe informații pentru a lua decizia de a rămâne sau de a se retrage;
- Să înțeleagă legătura dintre trecut, prezent și viitor.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Această activitate este organizată în 4 etape, de la o reflecție generală la o cartografiere vizuală a moștenirii individuale. Facilitatorul sprijină participanții în acest proces, oferind suficient timp pentru fiecare persoană, deoarece participanții pot avea ritmuri diferite de autorefecție.

1. Dați fiecărui participant o foaie albă. Rugați participanții să se gândească la viața lor și să deseneze o poveste care să marcheze momentele pe care le percep ca fiind importante și relevante pentru ei înșiși. (20min) Întrebați dacă cineva dorește să împărtășească cu grupul.
2. Pe baza poveștii și a momentelor remarcabile, rugați fiecare participant să reflecteze și să se gândească la generațiile viitoare și la ceea ce dorește să le ofere. Înmânați participanților documentul cu lista de sugestii. Rugați participanții să își scrie gândurile pentru fiecare dintre îndemnulurile de pe foaie, oferind suficient timp pentru auto-reflecție. Apoi, participanții vor putea ilustra moștenirea pe care și-o doresc (fișa 2 din partea 1), concretizând-o în diferite sfere de acțiune: profesională, familială și comunitară. (30 - 45 min.)
3. Distribuți documentul/parte 2. Pe baza răspunsurilor primite, fiecare participant va crea o hartă vizuală a moștenirii sale folosind un colaj. Participanții pot folosi orice doresc: de la desene la imagini reale, de la reviste la alte tipuri de materiale. (Dacă îl faceți amplu, asigurați-vă că aveți o mulțime de opțiuni pentru materialele care vor fi folosite). Partea importantă este ca participanții să lucreze la o lucrare vizuală care să reprezinte moștenirea pe care doresc să o lase. (30 - 50min)

În final, fiecare participant scrie pe coloana "GO!", 3 acțiuni pe care le va implementa pentru a-și realiza moștenirea. Aceste acțiuni sunt acțiuni specifice, realiste și încadrate în timp. (20min)



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Motivații de moștenire la locul de muncă: Crearea unui sens și creșterea satisfacției la locul de muncă*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Abstract.
- Haserot, P. W. (2015). *Cum să lași o moștenire acolo unde lucrezi*. Forbes. Disponibil la: <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). *Lăsând o moștenire: Către o tipologie*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327-347.
- Mind Tools Content Team (n.red.). Ce este gândirea moștenită?. Disponibil la: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Înfruntând viitorul: Generativitatea, stagnarea, moștenirile intenționate și bunăstarea la vârste înaintate. *Journal of Adult Development*, volumul 27, paginile 70-80.
- Savishinsky, J. (2008). The Quest for Legacy in Later Life (Căutarea moștenirii la o vârstă înaintată). *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).

SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea

4. Presiuni sociale



DESCRIERE

Țimp: 25 până la 35 minute

Tipul de utilizare: Auto-reflecție (exercițiu individual + discuție în grup)

Harta presiunilor sociale este un instrument care încurajează auto-reflecția și descoperirea de noi interese și dorințe în ceea ce privește tranziția către perioada de pensionare și viața de după pensionare. Acest instrument se conectează cu domeniul social și abordează tema presiunilor sociale, deoarece presiunea socială este un predictor cheie al intențiilor de pensionare.

Exercițiul are două părți principale: (1) o activitate individuală de autorefecție; (2) o discuție în grup.

Harta cuprinde 4 întrebări principale și 2 întrebări suplimentare de reflecție. Acestea sunt:

1. Ce aud adesea despre faza de pensionare? Exemplificați cu 3 stereotipuri.
2. Cum se raportează societatea la persoanele care se apropie de pensionare?
3. Ce cred eu personal despre apropierea pensionării?
4. Cunoscut buni practici privind o tranziție reușită spre pensie?

*Cum aș vrea să arate tranziția mea spre pensie?

*Ce m-ar împiedica să fac ceea ce vreau să fac în timpul tranziției mele sau după?

Participanții au la dispoziție aproximativ 15/20 de minute pentru a completa harta, după care alte 10-15 minute vor fi dedicate unei discuții de grup pe baza întrebărilor propuse și a răspunsurilor obținute.



OBIECTIVE

- Identificarea principalelor stereotipuri și presiuni sociale legate de trecerea la pensie și de faza de pensionare propriu-zisă.
- Încurajarea auto-reflecției cu privire la interesele și dorințele personale.
- Se concentrează pe identificarea propriei realități și eliminarea comparației cu colegii.
- Gândirea la posibilele obstacole pe care le puteți întâmpina atunci când doriți să puneți în aplicare aceste dorințe.
- După aplicarea instrumentului, respondentul ar trebui să fie capabil să reflecteze asupra interesului personal și să meargă mai departe de constrângerile impuse de normele sociale



COMPETENȚE

Harta presiunilor sociale se leagă de dimensiunea socială prin abordarea presiunilor sociale cu care se confruntă o persoană senioară în perioada de tranziție spre pensie. Este binecunoscut faptul că opiniile și normele societății ne influențează adesea acțiunile și perspectivele. Astfel, prin identificarea și recunoașterea a ceea ce pot fi acestea în contextul pensionării, se poate forma o perspectivă mai proaspătă și se pot depăși posibilele presiuni sociale. Acest instrument își propune să determine respondentul să identifice care sunt presiunile sociale la care este expus și ce anume îi conturează cu adevărat propria realitate. Activitatea încurajează reflecția asupra propriilor interese și afinități, depășind barierele și limitările sociale. Mai mult, după ce activitatea s-a încheiat oficial, este important ca participanții să păstreze Harta presiunilor sociale și să practice reflecția pe cont propriu.

SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea

4. Presiuni sociale



MATERIALE ȘI RESURSE

- Pixuri, markere
- Distribuți "Harta presiunilor sociale"



REZULTATE

Lucrând la presiuni sociale, participanții vor putea:

- Reflecta asupra normelor bazate pe vârstă, comparația cu colegii, traiectoria vieții;
- Identificarea intereselor personale dincolo de constrângerile normelor sociale.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Facilitatorul ar trebui să înceapă prin a le explica participanților rolul și scopul hărții presiunilor sociale. După distribuirea șabloanelor, întrebările propuse ar trebui citite cu voce tare, oferind astfel baza pentru reflecția individuală. Pentru această primă parte a activității, participanții au la dispoziție între 15 și 20 de minute (în funcție de grup, poate fi nevoie de mai mult sau mai puțin timp). După ce au terminat de completat harta în mod individual, invităm grupul să se reunească din nou și să aibă un moment de reflecție împreună. Luați fiecare întrebare pe rând, în timp ce le cereți participanților să își ofere contribuția pentru a răspunde la întrebări.



SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea

4. Presiuni sociale

5. Mediul social



DESCRIERE

Timp: 60 de minute

Tipul de utilizare: Auto-reflecție (exercițiu individual + discuție în grup)

REȚEA

Cum să-ți faci prieteni noi -când îți iei rămas bun de la colegi?

Scopul acestui instrument este de a ajuta angajații seniori în tranziția de la o viață profesională îndelungată, în a consolida relațiile sociale existente și de a stabili noi relații sociale, deoarece rețeaua și relațiile sociale pe care le-au construit cu colegii de-a lungul unei vieți profesionale îndelungate dispar după ultima zi de muncă.

- Se distribuie un document de lucru în care fiecare poate descrie ce persoane fac parte din rețeaua sa. Atât persoanele care sunt apropiate (legături puternice), cât și cele care sunt mai îndepărtate (legături slabe).
- Starea rețelei individuale este prezentată și discutată cu ceilalți într-un mic grup de discuții.
- Discuțiile de grup au ca scop promovarea opiniilor și a schimbului de experiență pentru a inspira pe toată lumea să își îmbunătățească propria rețea după schimbarea radicală a vieții la sfârșitul vieții profesionale.



OBIECTIVE

- Relațiile se schimbă mereu în situațiile de tranziție din viață. Tranziția de la viața profesională este o schimbare radicală a vieții care necesită o atenție și o activitate suplimentară pentru restabilirea unor relații sociale bune.
- Relațiile sociale bune sunt esențiale pentru bunăstarea individului. Scopul acestui instrument este de a ajuta persoanele aflate pe drumul cel bun pentru a-și menține și reînnoi propria rețea.
- Oportunitățile concrete de a găsi noi relații sociale după viața profesională reprezintă o sarcină comună în cadrul discuțiilor de grup bazate pe schimbul de experiență din asociații și voluntariat.



COMPETENȚE

- Cultivarea și întreținerea propriei rețele este comparabilă cu cea a unui grădinar. Este nevoie de timp și de atenție pentru a-ți menține plantele în viață. Uneori, trebuie să semeni plante noi, iar alteori poate că trebuie să elimini plantele vechi.
- Întotdeauna este important să fim conștienți de schimbările din rețeaua personală în tranzițiile vieții, pentru care o descriere ilustrativă a statutului este un instrument bun.

SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea

4. Presiuni sociale

5. Mediul social



MATERIALE ȘI RESURSE

- O prezentare ppt cu 5-6 slide-uri - introducere temă/instrument.
- Fiecăruia i se înmânează câte o foaie A4.
- Prezentarea pentru reflecția și descrierea statutului individului.
- Prezentare a discuției din grup.



REZULTATE

- Relațiile sociale bune sunt esențiale pentru bunăstarea cuiva.
- Rețeaua cuiva se schimbă mereu în tranzițiile din viață - motiv pentru care este nevoie de o atenție sporită aici.
- Pentru a obține noi surse de inspirație - de exemplu, din discuțiile de grup - despre unde și cum să vă reînnoiți rețeaua.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

- Prezentarea Ppt este prezentată grupului;
- Fiecărui participant i se înmânează fișe de rețea în format A4;
- Aproximativ 20 de minute sunt rezervate pentru reflecția individuală a participanților;
- Discuțiile de grup (aprox. 30-40 min.) încep cu o scurtă prezentare a sarcinilor și a întrebărilor;
- În cele din urmă, schimbul între grupuri are loc în sesiune plenară.



SOCIAL

3. Moștenirea și succesiunea

4. Presiuni sociale

5. Mediul social

**+ Instrument
audiovizual**



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute

Tipul de utilizare: Individual sau în grup

"Îmbrățișarea unei noi vieți: Călătoria unei femei după pensionare" este un videoclip care prezintă povestea plină de inspirație a lui Pinelopi Kiritsi. Acesta își propune să încurajeze spectatorii să reflecteze asupra intereselor și dorințelor lor personale, punându-le în contrast cu constrângerile impuse de normele sociale legate de pensionare. Instrumentul poate fi utilizat atât individual, cât și în cadrul unui grup. Începeți cu o reflecție individuală, urmată de o discuție de grup pentru a explora modul în care așteptările sociale au influențat deciziile de pensionare și împărtășesc aspirațiile personale sau cum pot oamenii să depășească aceste așteptări.



6. Autoeficacitate



DESCRIERE

Timp: 60 + 60 + 60 + 60 minute

Tipul de utilizare: Implementare individuală. Poate fi benefică implementarea în cadrul unei sesiuni de grup, permițând posibilitatea de a împărtăși și de a învăța cu ceilalți.

Autoeficacitatea este un concept care derivă din teoria social-cognitivă a lui Bandura (1977, 2010), definit ca fiind credința în capacitatea de a organiza și de a executa un anumit curs de acțiune necesar pentru a produce rezultatele dorite sau pentru a influența evenimentele care afectează viața. Astfel, determină ce comportamente vor fi adoptate pentru a atinge anumite obiective; efortul investit în atingerea unui obiectiv; și persistența în fața obstacolelor (Bandura, 1977, 2010). În acest sens, nu este o abilitate, ci convingerea a ceea ce se poate realiza cu ajutorul acesteia, deoarece simpla abilitate de a realiza un anumit comportament nu înseamnă că individul are încrederea de a-l realiza în anumite circumstanțe (Bandura, 1977; Rodgers et al., 2008). Studiile arată că autoeficacitatea lucrătorilor seniori este asociată cu sănătatea mintală. Astfel, îmbunătățirea autoeficacității este un obiectiv important pentru o populație îmbătrânită. În acest sens, se recomandă ca programele de resurse umane să se concentreze asupra strategiilor care vizează implicarea adulților seniori prin programe de autoeficacitate adaptate (Choi, et al., 2020). Bandura (1997) a propus patru surse de autoeficacitate: experiențele de măiestrie, experiențele vicariante, perchiția verbală și stările fiziologice și afective. Autoeficacitatea este o resursă individuală importantă care poate promova implicarea în muncă (Choi, et al., 2020).

Instrumentul "Planul de acțiune pentru autoeficacitate" se bazează pe conceptul de autoeficacitate descris mai sus și pe ideea ca indivizii să reflecteze asupra capacității lor de a-și schimba situația la locul de muncă (sau chiar la nivel personal, familial sau comunitar). Cu toate acestea, acest instrument pare să se adreseze mai mult persoanelor care intenționează să continue să lucreze (oricum ar arăta acest lucru). Acest plan de acțiune propune o metodă de reflecție-acțiune în care participanții sunt invitați să reflecteze asupra nevoilor, problemelor, carierei și oportunităților de dezvoltare personală legate de locul de muncă. Acesta în talie o discuție și un plan de acțiune ca rezultat (Koolhaas, et al., 2015).

Perioada de timp: Timpul total alocat poate varia în funcție de circumstanțele identificate de către participant și de capacitatea de introspecție și autorefecție a acestuia. Etapa 1st poate fi împărțită în diferite momente de reflecție.



OBIECTIVE

- Să identifice nevoile, problemele și oportunitățile de dezvoltare personală legate de locul de muncă.
- Să dezbată și să creeze canale de comunicare deschisă.
- Să creeze un plan de acțiune cu pași concreți pentru a le stimula autoeficacitatea.



COMPETENȚE

Prin crearea și punerea în aplicare a acestui instrument pas cu pas, participanții vor deveni conștienți de capacitatea lor de a crea schimbări și vor deveni mai conștienți de autoeficacitatea lor.

Diferite studii au constatat că lucrul la aceste tipuri de intervenții comportamentale cognitive autodirijate poate spori abilitățile de rezolvare a problemelor și autoeficacitatea, îmbunătățind în același timp afectivitatea pozitivă, satisfacția profesională și satisfacția de viață a lucrătorilor în vederea unei angajabilități durabile.



MATERIALE ȘI RESURSE

- Foi A4
- Pixuri, markere
- Plan de acțiune pentru autoeficacitate (Handout of Self-efficacy Action Plan)



REZULTATE

Îmbunătățirea abilităților de rezolvare a problemelor poate crește autoeficacitatea.

Lucrând la autoeficacitate, participanții vor fi capabili să:

- reflecteze asupra responsabilităților și comportamentelor lor;
- își înțelege capacitatea de a-și schimba situațiile;
- îmbunătăți abilitățile de rezolvare a problemelor.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Acest instrument are 3 activități, de la auto-reflecție la un plan de acțiune pentru rezolvarea problemelor, cu scopul de a crește autoeficacitatea percepută. Facilitatorul sprijină participanții, încurajându-i pe parcurs, oferind feedback constructiv și facilitând comunicarea.

1. Explicați participanților scopul sesiunii. Clarificați că vor avea o sesiune de reflecție, vor stabili o viziune a viitorului apropiat, apoi vor discuta și vor defini pașii de acțiune pentru a o atinge. Rugați participanții să se gândească la nevoile, problemele, cariera și oportunitățile de dezvoltare personală legate de locul de muncă. Furnizați modelele din partea 1 sau întrebați dacă preferă o foaie albă pentru a scrie/ ilustra (30min. sau ca activitate de reflecție pe parcursul zilei). Într-o sesiune de grup, întrebați dacă cineva dorește să împărtășească - dacă nu, nu insistați.
2. Pe baza reflecțiilor lor, lucrătorii seniori și supervizorii/managerii discută soluții și posibile planuri de acțiune în cadrul unui brainstorming. Provocați-i pe lucrători să reflecteze asupra fezabilității soluțiilor. Supervizorii sunt responsabili de recunoașterea și recompensarea performanțelor și de oferirea de coaching și feedback pentru a îmbunătăți deficiențele de performanță și pentru a consolida autonomia lucrătorilor. De asemenea, se așteaptă ca supraveghetorii să se asigure că angajații dispun de instrumentele, resursele și formarea necesară pentru a-și îndeplini cu succes responsabilitățile. După pasul 2, rugați participanții să treacă peste partea de sus a paginii Partea 2, pentru a scrie cel puțin 5 factori ajutători care îi vor sprijini în realizarea viziunii lor. Aceștia pot fi oameni, oportunități, tehnologii, situații etc.
3. În cele din urmă, participanții planifică și pun în practică un plan de acțiune pentru a pune în aplicare soluții pentru o perioadă de urmărire. După modelul B, lucrătorii seniori își completează planul de acțiune pe baza soluțiilor alese și înregistrate. Șablonul Partea 3 contemplă 3 casete din stânga hârtiei până la viziunea din dreapta. Aceștia vor fi cei trei pași mari pe care trebuie să îi facă pentru a-și atinge viziunea. Dacă se implementează într-un grup, participanții pot discuta pașii lor și își pot transmite idei unii altora. Aceștia scriu câte un pas în fiecare casuță, în mod concis, dar cu atâtea detalii câte sunt necesare pentru a fi clar. Aceste acțiuni trebuie să fie specifice, realiste și încadrate în timp.



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

- Bandura, A. (1977). Autoeficacitatea: Către o teorie unificatoare a schimbării comportamentale. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Bandura, A. (2010). Autoeficacitatea. În I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4^aed., pp. 1534-1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bunger, A. C. (2020). Contează autoeficacitatea și echitatea liderului de echipă pentru sănătatea mintală a lucrătorilor mai în vârstă? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J. și Brouwer, S. (2015). Eficacitatea unei intervenții bazate pe rezolvarea problemelor pentru a prelungi viața profesională a lucrătorilor îmbătrâniți. *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). Dovezi pentru o scală multidimensională de autoeficacitate pentru exerciții fizice. *Research quarterly for exercise and sport*, 79(2), 222-234. <https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>.



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute
Tipul de utilizare: Individual

Exercițiul "Personajul aspirațiilor" constă în a ne desena propriul personaj cu toate aspirațiile noastre în viață pentru a avea o idee mai clară despre toate posibilitățile care ne așteaptă după pensionare!

Prin desen, spiritul nostru interior de "copil" se poate exprima în cele din urmă prin formalizarea unor intuiții mai autentice din interiorul nostru.

"Să desenezi este mai degrabă ca și cum ai juca șah: mintea ta se grăbește înainte de mutările pe care le vei face în cele din urmă." **David** Hockney

"A desena înseamnă a pune o linie (a) în jurul unei idei." **Henri** Matisse

Obiectivul acestui exercițiu este, în primul rând, de a ne evalua realizările de până acum și, în al doilea rând, de a ne proiecta în pielea unui pensionar, cu toate posibilitățile pe care le oferă acest nou statut social.

Participanții își vor putea prezenta parcursul lor de viață, povestea lor de până acum și apoi își vor prezenta aspirațiile pentru pensionare. Aceasta îi va ajuta să își clarifice obiectivele în noua lor viață pentru a le concretiza.



OBIECTIVE

- Evaluarea aspirațiilor noastre în viață: ce am realizat și ce mai putem realiza.
- Să fim capabili să identificăm resursele psihologice (optimismul cu privire la viitor) și aspirațiile noastre viitoare.
- În cazul în care exercițiul este organizat în cadrul unei sesiuni de grup: Ascultați poveștile reale ale noilor pensionari - confruntarea viziunii ideale a pensionării cu realitatea.
- Descoperirea așteptărilor și a modului în care participanții și-au anticipat sau planificat viitorul.



COMPETENȚE

Competența identificată este următoarea: Să fie capabili să identifice resursele psihologice (optimismul cu privire la viitor) și aspirațiile lor viitoare. Prin desen, participanții își vor deschide mintea către aspirațiile lor interioare și vor putea să le exprime. Acest lucru îi va ajuta, la rândul lor, să identifice obiective clare care să fie îndeplinite în timpul pensionării.

Acest exercițiu îi va ajuta, în cele din urmă, să realizeze toate realizările lor de până acum și să-și dea seama că au resurse psihologice pentru a-și continua viața cu optimism după pensionare.





MATERIALE ȘI RESURSE

- O foaie de hârtie A4 cu lista de întrebări
- O foaie de hârtie și un creion colorat pentru a desena caracterul aspirațiilor lor.



REZULTATE

Acest exercițiu îi va ajuta pe participanți să își exprime aspirațiile interioare pentru a le materializa în mod concret în calitate de proaspăt pensionar! Într-adevăr, le va permite să aibă așteptări realiste după viața profesională.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

1. Citiți lista de întrebări la care trebuie să răspundeți. Fiecare întrebare este legată de o anumită parte a corpului.
2. Desenează propriul "personaj al aspirațiilor" din cap până în picioare și scrie răspunsul la întrebări, asociindu-le cu partea corpului respectivă.
3. Feedback în grup, dacă exercițiul este organizat în timpul unui atelier.

Lista de întrebări:

Cap: Care este identitatea ta?

- Nume
- Sex
- Vârsta
- Trecutul profesional
- Orașul în care locuiți și orașul din care veniți

Ochi: Care este mentalitatea dumneavoastră față de pensionare? Care este viziunea dumneavoastră asupra viitorului?

Brațul drept: Care sunt competențele și experiențele dumneavoastră?

Brațul stâng: Ce abilități ați dori să dezvoltați?

Piciorul stâng: Cu ce provocări vă veți confrunta odată cu pensionarea?

Piciorul drept: Care sunt pașii următori și ce planuri se vor face pentru o tranziție pozitivă și fără probleme spre pensie?

Inima: Care sunt pasiunile, hobby-urile și visele dumneavoastră de copil? Ce puteți face acum și nu puteați face când lucrați cu normă întreagă? Care sunt obiectivele pe care ați dori să le atingeți după ce vă veți pensiona? Detaliați-le în subobiective, deoarece vă ajută la planificarea lor și, astfel, la atingerea lor!

1. Ce / de ce: aș vrea să realizez? Ce tip de petrecere a timpului liber ați dori să continuați sau să începeți? Ce tip de relații aș dori să păstrez și/sau să dezvolt (aspecte legate de muncă/familie/prieteni)
2. Cum/când: ce trebuie să fac pentru a le implementa/cum să ridic barierele/când și cum le implementez?



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute
Tipul de utilizare: Individual sau în grup.

Acest exercițiu vă ajută să determinați domeniile prioritare ale vieții dumneavoastră care au nevoie de îmbunătățiri în acest moment și să vă stabiliți obiective în consecință. Este important să evaluați toate domeniile vieții dvs. pentru a oferi o mai mare claritate vieții dvs. profesionale.

Lista secțiunilor:

- Scopul vieții
- Îmbunătățirea personală
- Educație, dezvoltarea abilităților
- Carieră, contribuție, aducerea darurilor mele unice în lume
- Alte persoane semnificative
- Relații de familie
- Prieteni
- Relații comunitare
- Sănătate fizică și fitness
- Sănătate mentală și emoțională
- Spiritualitate, conexiune cu o putere superioară
- Odihnă și relaxare
- Distracție, hobby-uri, aventură, vacanță
- Bunuri, mașină, îmbrăcăminte etc.
- Mediu de viață, organizare
- Finanțe, flux de numerar, economii, pensionare



OBIECTIVE

- Gândiți-vă la viața profesională.
- Identificați alte domenii din viața dumneavoastră care vă oferă bucurie și împlinire în afara muncii.
- Înțelegeți care sunt domeniile din viața dumneavoastră pe care doriți să vă concentrați după pensionare.



COMPETENȚE

Acest instrument ajută la reflecția asupra vieții profesionale și a atitudinii față de muncă, precum și la schimbarea semnificației pe care o ocupă în viața unei persoane, în comparație cu alte domenii de satisfacție.

PSIHOLOGIC EMOȚIONAL

6. Autoeficacitate

7. Aspirații

8. Afinitatea
pentru muncă



MATERIALE ȘI RESURSE

- Distribuți șablonul de lucru Affinity to work.
- Markere/ pixuri/ creioane.
- Hârtie



REZULTATE

- Veți învăța să vă (re)stabiliți prioritățile în relația cu munca.
- Învățați să vă bazați pe propriile capacități de luare a deciziilor în jurul dezvoltării profesionale continue.
- Veți fi capabil să identificați semnificația și valoarea carierei dvs. din punct de vedere holistic, în raport cu alte elemente ale vieții.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Roata echilibrului vieții, cât de mulțumit ești?

Facilitatorul trebuie să sprijine participanții, încurajându-i pe parcurs, oferind feedback constructiv și facilitând comunicarea. Explicați participanților/ grupului scopul sesiunii. Prezentați șablonul și treceți în revistă împreună cu grupul diferitele secțiuni ale roții, clarificând eventualele îndoieli. Rugați participanții să reflecteze asupra satisfacției lor cu privire la fiecare dimensiune și subdimensiune, colorând-o pe fiecare dintre ele. Folosind un marker sau pixuri colorate, participanții vor completa fiecare secțiune din cercul marcat cu 0-7 la nivelul lor de satisfacție pentru categoria respectivă. 0=nemulțumit, 7=complet satisfăcut. Într-o sesiune de grup, întrebați dacă cineva dorește să împartăsească, dacă nu, nu insistați. Puneți întrebări prompte: Au existat surprize? Care sunt următorii pași? Cum v-ați simțit când ați completat această roată?



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

Byrne, U. (2005). Roata vieții - pași eficienți pentru gestionarea stresului. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770



DESCRIERE

Timp: pe tot parcursul procesului de rezolvare a problemelor
Tipul de utilizare: Individual și/sau în grup.

Acest exercițiu urmărește să ajute lucrătorii să îmbunătățească o anumită situație și să urmeze un plan care să se potrivească cu aspirațiile lor. Pentru a face acest lucru, dispunem de un instrument - fișa de rezolvare a problemelor în patru etape. Acest proces de rezolvare a problemelor utilizează conceptul IDEA pentru a identifica problema, a dezvolta soluții, a executa un plan și a evalua rezultatele. Cele 4 carduri sunt următoarele:

1. Prezentarea
2. I - denificarea
3. D - dezvoltarea
4. E - executarea
5. A - sses (evaluarea)

Acest instrument poate fi utilizat pe parcursul întregului proces de rezolvare a problemelor, fie că este vorba de o zi sau de o perioadă mai lungă.



OBIECTIVE

- Să ghideze un individ care se află într-o situație care reprezintă o problemă pentru el, să meargă pas cu pas pentru a ajunge la obiectiv și să-și evalueze activitatea în consecință.
- Să învețe oamenii cum să acționeze în situații dificile pentru a avea un sistem care să vă dea un sentiment de siguranță.



COMPETENȚE

Individul este direcționat către un tratament holistic, pentru a nu sări peste niciun pas.
Acesta invită angajatul să gândească și să creeze scenarii pentru diferite soluții posibile.
De asemenea, acest instrument vă învață cum să vă evaluați critic munca.



MATERIALE ȘI RESURSE

- Distribuie modelul I.D.E.A. - instrument de rezolvare a problemelor.
- Markere/ pixuri/ creioane.



REZULTATE

- Este important ca angajații să aibă încredere în ei înșiși în procesul de rezolvare a problemelor și să nu fie neliniștiți de situație, ci să știe că au la dispoziție o cale de rezolvare a situației.

PSIHOLOGIC EMOȚIONAL

6. Autoeficacitate

7. Aspirații

8. Afinitatea pentru
muncă

9. Rezolvarea problemelor



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Facilitatorii ar trebui să sprijine participanții, încurajându-i, oferindu-le feedback constructiv și facilitând comunicarea. În primul rând, explicați participantului/grupului scopul sesiunii. Cereți participanților să identifice o oportunitate, o provocare sau o problemă din viața lor profesională care ar putea fi rezolvată cu ajutorul acestui model. Procesul include identificarea situației, elaborarea unei soluții, executarea planului și evaluarea modului în care planul rezolvă problema. Prezentați modelul și treceți în revistă diferitele cartonașe împreună cu lucrătorul/grupul, clarificând eventualele îndoieli.

După ce ați terminat procesul, treceți prin plan cu voce tare. Dacă vă aflați într-o sesiune de grup, întrebați dacă cineva dorește să împărtășească - dacă nu, nu insistați.



PSIHOLOGIC EMOȚIONAL

6. Autoeficacitate

7. Aspirații

8. Afinitatea pentru
muncă

9. Rezolvarea
problemelor

+ 2 Instrumente
audiovizuale



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute
Tipul de utilizare: Individual sau în grup

"Urmărind vise: Reinventing Herself at 55" explorează călătoria remarcabilă a lui Mary și îi determină pe spectatori să se gândească la propriile aspirații și la modul în care acestea se aliniază cu realitățile pensionării. Acest instrument este potrivit atât pentru reflecție individuală, cât și pentru discuții de grup. Indivizii pot viziona povestea lui Mary pentru a-și declanșa propria introspecție, urmată de conversații de grup pentru a împărtăși și discuta despre aspirațiile și planurile lor de viitor.



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute
Tipul de utilizare: Individual sau în grup

"Împuternicirea celorlalți: Moștenirea unui mentor dincolo de pensionare" face lumină asupra călătoriei de mentorat a Marilenei după pensionare. Acesta încurajează spectatorii să își evalueze legătura cu munca și potențiala dorință de a continua să lucreze sau să contribuie la domeniul lor. Acest instrument este conceput atât pentru reflecție individuală, cât și pentru discuții de grup. Începeți cu indivizii care privesc povestea Marilenei pentru a contempla propriile valori și dorințe legate de muncă. Apoi, implicați-vă într-o discuție de grup pentru a explora aspectele psihosociale ale deciziilor legate de muncă și de pensionare, favorizând conștientizarea și împărtășirea de idei.





DESCRIERE

Timp: 60 de minute
Tipul de utilizare: Individual

Una dintre principalele întrebări adresate de viitorii pensionari este "*câți bani voi primi după ce mă voi pensiona?*". Cel mai bun mod de a avea o idee clară despre situația financiară după pensionare este de a completa un tabel bine întocmit cu toate cheltuielile și veniturile înainte și după pensionare. Acest tabel va ajuta la conștientizarea pierderilor inevitabile de cheltuieli pe care le aduce pensionarea. Anticipând-o, viitorii pensionari vor putea pune în aplicare acțiuni care ar putea compensa această pierdere de câștiguri, fie prin reducerea nivelului de cheltuieli și/sau găsirea de noi modalități de a câștiga bani și, prin urmare, evitarea datoriilor!

"Tabelele de decalaj" vor reprezenta diferența de nivel de trai între situația unui lucrător și cea a unui pensionar.

Acest instrument este un tabel Excel cu file distincte care reprezintă bugetul lunar al unei anumite persoane: primul reprezintă bugetul lunar al acesteia atunci când lucrează, iar al doilea reprezintă bugetul lunar atunci când se pensionează.

Aceste tabele trebuie completate online.



OBIECTIVE

- Dezvoltarea capacității de a utiliza un planificator de buget.
- Creionarea unei viziuni clare asupra bugetului propriu înainte și după pensionare. Astfel, este mai ușor să faceți o comparație concretă.
- Obținerea unui echilibru între venituri și cheltuieli și evitarea datoriilor: Economisiți acum, înainte de pensionare, pentru a anticipa pierderea veniturilor.
- Prevederea în mod clar a nevoii de venituri suplimentare la pensie.
- Obținerea de informații înainte de completarea tabelului privind modul în care se poate afla cuantumul pensiei proprii, când și cât de mult.



COMPETENȚE

Tabelele de decalaj reprezintă un instrument concret pentru a avea o viziune clară asupra bugetului propriu înainte și după pensionare.



MATERIALE ȘI RESURSE

- Legături de informații privind prestațiile de pensii în fiecare context național.
- Tabelele Excel care trebuie completate pe calculator.



REZULTATE

Acest instrument îi va ajuta pe participanți să poată utiliza un planificator de buget. Acesta îi va ajuta să obțină un echilibru între cheltuieli și cheltuieli, evitând în același timp datoriile.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Instrucțiuni de utilizare a instrumentului:

1. Colectați toate datele necesare pentru a completa tabelul.
2. Citiți câteva informații despre programul de pensie.
3. Completați tabelele.
4. Vizualizați unde se vor înregistra cheltuieli excesive și ajustați în consecință.



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

Legături către sistemele de pensii pentru fiecare context național.

În Franța, link către contul personal de pensie numit "info retraite".

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





DESCRIERE

Timp: 30 minute

Tipul de utilizare: Individual și/sau de grup

Una dintre principalele probleme legate de asigurarea unui viitor financiar sigur și protejat este educația financiară. Cea mai bună modalitate de a vă asigura că faceți investiții sigure și înțelepte cu banii dumneavoastră și de a reduce riscul de a fi victima unor fraude și escrocherii financiare.

Acest manual va contribui la creșterea gradului de conștientizare cu privire la ceea ce trebuie avut în vedere în legătură cu fraudele și escrocheriile financiare. Acesta include tipurile de escrocherii financiare care există, măsuri și sfaturi pentru a menține persoanele în vârstă în siguranță.

A doua parte a exercițiului este un test care are ca scop să ajute participanții să dobândească cunoștințe specifice pe care să le ia cu ei în urma exercițiului. Toate răspunsurile la chestionar se găsesc în documentul de prezentare.



OBIECTIVE

- Să înțeleagă importanța educației financiare.
- Să înțeleagă cum să evite daunele financiare.
- Să câștige încredere în căutarea de noi modalități de învățare și, de asemenea, să fie critici față de avansuri financiare dubioase sau escrocherii. (de exemplu, site-uri web înșelătoare sau apeluri telefonice de la bănci).



COMPETENȚE

A avea cunoștințe financiare înseamnă a avea capacitatea de a căuta sfaturi financiare solide și de a ști când să detectezi escrocheriile.

Escrocheriile complexe sunt în creștere, vizând persoanele în vârstă prin înșelăciuni legate de pensii, online sau prin telefon. Este important să știți cum să evitați daunele financiare.



MATERIALE DE RESURSE

- Distribuția instrumentului de educație financiară
- Markere/ stilouri colorate/ creioane.



ÎNVĂȚĂRI

Acest instrument îi va ajuta pe lucrători să învețe cum să ia decizii mai responsabile din punct de vedere financiar, dacă au mai multe cunoștințe financiare. În acest exemplu, alfabetizarea financiară se referă la cunoașterea modului de protejare a banilor și economiilor și de identificare a escrocheriilor.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

Instrucțiuni de utilizare a instrumentului:

1. Puneți la dispoziția participanților manualul de educație financiară.
2. Dacă lucrați în grup, acordați fiecărui membru al grupului timp pentru a citi manualul financiar.
- 3 După ce fiecare membru al grupului a citit manualul, facilitați o discuție de grup despre diferite aspecte ale grupului și, acolo unde este posibil, folosiți exemple reale de diferite forme de înșelăciune.
4. Cereți participanților să completeze testul în timp util



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

[Refundee - Experti în recuperarea fraudelor](#)



FINANCIARĂ/ ECONOMICĂ

10. Securitate
financiară/echilibru
financiar

11. Educație financiară

**+ Instrument
audiovizual**



DESCRIERE

Timp: 30 minute

Tipul de utilizare: individuală

Harta resurselor financiare își propune să ofere utilizatorului o imagine de ansamblu asupra realității europene în materie de pensii.

În același timp, instrumentul este interactiv, ușor de utilizat și informativ.

Astfel, harta interactivă oferă o privire în fiecare dintre cele 7 țări partenere SILVER și câteva statistici despre legile/politicile care reglementează vârsta de pensionare, precum și câteva materiale utile dezvoltate pentru o educație financiară adecvată a grupului țintă. În plus, harta are două secțiuni care ridică două întrebări importante cu privire la acest subiect și redirecționează utilizatorul către rezultatele anterioare ale proiectului SILVER.

Acest instrument poate fi utilizat pentru a stimula reflecția individuală asupra domeniului financiar și, de asemenea, ca punct de plecare pentru discuții de grup.

FINANCIARĂ/ ECONOMICĂ

10. Securitate
financiară/echilibru
financiar

11. Educație financiară

**+ Instrument
audiovizual**



DESCRIERE

Timp: 20 minute

Tipul de utilizare: individuală

Chestionarul financiar este un instrument dezvoltat pentru a oferi utilizatorului o evaluare generală a cunoștințelor financiare. Testul are 8 întrebări cu răspunsuri multiple care se referă la subiecte precum finanțe, cumpărături online și capcane online. Prin intermediul unor exemple concrete, chestionarul prezintă câteva concepte bine cunoscute, care pot ridica unele întrebări utilizatorului. După finalizarea instrumentului, utilizatorul va putea să vadă cât de familiarizat este cu capcanele financiare comune și să învețe cum să le identifice.



12. Punctul de
plecare: unde mă
aflu, încotro mă
îndrept



DESCRIERE

Timp: 30 până la 60 de minute

Tipul de utilizare: Auto-reflecție (exercițiu individual + discuție în grup)

Instrumentul "Foaie de parcurs pentru o tranziție sănătoasă spre pensie" va oferi participanților posibilitatea de a reflecta asupra poziției lor actuale față de pensionare și de a găsi posibile soluții la obstacolele pe care le întâmpină în această privință. Acest instrument se leagă de locul de muncă și abordează tema Punct de plecare: unde sunt, unde mă duc.

Exercițiul include două părți principale:

- Prima parte este reprezentată de activitatea individuală.
- A doua parte este reprezentată de o discuție în grup.

Harta acoperă 6 întrebări principale:

1. Unde mă aflu acum? Sunt pregătit să mă pensionez? Vreau să continui să lucrez?
2. Care sunt principalele mele nevoi în acest moment?
3. Care sunt obstacolele cu care mă confrunt în acest moment?
4. Care ar putea fi soluțiile la obstacolele menționate?
5. Unde aş putea găsi ajutorul de care am nevoie în acest moment? (actori)
6. Care sunt planurile mele concrete în viitorul apropiat?

Participanții au la dispoziție aproximativ 15 minute pentru a completa harta, după care alte 10-15 minute vor fi dedicate unei discuții de grup pe baza întrebărilor propuse și a răspunsurilor obținute. Ca o etapă suplimentară, participanții sunt invitați să completeze instrumentele de autoevaluare dezvoltate în cadrul celui de-al doilea rezultat al proiectului SILVER.



OBIECTIVE

- Identificați poziția actuală a participantului în ceea ce privește pensionarea.
- Identificați principalele nevoi de sprijin.
- Identificarea principalelor nevoi și obstacole cu care se confruntă în prezent participantul în ceea ce privește pensionarea.
- Găsiți pașii viitori privind tranziția participantului.
- După completarea instrumentului, respondentul ar trebui să fie capabil să recunoască poziția sa actuală față de pensionare și perspectivele sale viitoare cu privire la acest proces.



COMPETENȚE

Acest instrument se referă la poziția actuală a participantului față de faza de pensionare. În timp ce utilizează acest instrument, participanții vor avea contextul necesar pentru a-și analiza nevoile actuale, obstacolele și posibilele soluții pentru a depăși aceste situații. În plus, aceștia pot reflecta asupra pașilor lor viitori și se pot ancora în noua lor realitate. Domeniul muncii este o caracteristică esențială a traiectoriei de viață a unei persoane. Astfel, atunci când se apropie de perioada de pensionare, pot apărea diferite emoții conexe. În consecință, procesarea răspunsului fiecăruia este esențială pentru un proces de tranziție fără probleme către pensionare.



MATERIALE ȘI RESURSE

- Distribuți schema A4.
- Creioane colorate.



REZULTATE

Acest instrument îi va ajuta pe cursanți să identifice obstacolele cu care se confruntă în ceea ce privește viziunea lor asupra procesului de pensionare și tranziția către această etapă a vieții.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

1. Explicați-le participanților rolul materialului.
2. Citiți întrebările propuse.
3. Oferiți participanților aproximativ 15 minute pentru a găsi posibile răspunsuri.
4. Întoarceți-vă la grup și răspundeți la fiecare întrebare pe rând, cerând participanților să își dea contribuția pentru a răspunde la întrebări.



MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

MATERIALE SUPLIMENTARE - LINKURI

După exercițiu, acordați-le participanților timp pentru a completa instrumentele de autoevaluare elaborate pe parcursul al doilea rezultat al proiectului: IO2 - Silver (silver-euproject.org). Dacă este necesar, discutați răspunsurile.



LEGAT DE LOCUL DE

12. Punctul de plecare:
unde mă aflu, încotro mă
îndrept

13. Dezvoltarea carierii



DESCRIERE

Timp: 60 de minute

Tipul de utilizare: Auto-reflecție (exercițiu individual + discuție în grup)

Scopul acestui instrument este de a-i ajuta pe lucrătorii seniori să dezvolte și să conceapă un parcurs profesional care să răspundă atât competențelor și intereselor lor, cât și, în același timp, să satisfacă nevoia locului de muncă de a dezvolta și de a menține know-how-ul acumulat. Lucrătorii seniori sunt diferiți și diverși, astfel încât interviul trebuie pregătit și realizat la nivel individual. Scopul interviului este de a dezvolta și de a consolida oportunitățile individuale ale angajatului senior de a contribui cât mai mult timp posibil la locul de muncă și de a pregăti o tranziție fără probleme.

- Primele reflecții generale privind încheierea vieții profesionale și tranziția către viața de după muncă.
- Este descris un instrument concret pentru pregătirea individuală a lucrătorului senior pentru interviul cu managerul direct (interviu), care urmează să fie prezentat ca un exercițiu individual.
- Lucrătorii seniori ar trebui să discute schemele de pregătire cu alte persoane aflate în aceeași situație pentru a se pregăti pentru interviul propriu-zis.
- Pentru a vă inspira cu privire la subiectele care pot fi abordate în timpul interviurilor, sunt prezentate câteva teme de conversație specifice.



OBIECTIVE

- Un "interviu cu seniorii" între un lucrător senior și managerul direct este cel mai bun instrument pentru a corela nevoile locului de muncă cu competențele și interesele pe care le are fiecare lucrător senior, atât pentru dezvoltarea carierei în următorii ani de muncă, cât și pentru o bună încheiere a vieții profesionale.
- Prin acest exercițiu, lucrătorul senior devine mai bine pregătit pentru a găsi o platformă de carieră bună în colaborare cu managerul direct.
- Menținerea unei perspective de dezvoltare în orice "interviu pentru seniori" este esențială - dezvoltare pentru angajat și pentru locul de muncă, mai degrabă decât o perspectivă de soluționare.



COMPETENȚE

Inițial, un "interviu pentru seniori" se concentrează pe ceea ce este cel mai bine pentru locul de muncă și pentru dezvoltarea carierei individuale a angajatului și pe găsirea celei mai bune potriviri între interese, competențe și sarcinile care trebuie rezolvate.

În al doilea rând, în timpul interviului se va exprima că locul de muncă este interesat ca angajatul senior să aibă o viață bună după muncă și o tranziție bună.

LEGAT DE LOCUL DE

12. Punctul de plecare:
unde mă aflu, încotro mă
îndrept

13. Dezvoltarea carierii



MATERIALE ȘI RESURSE

- PPT cu 5-6 slide-uri - prezentare tema/eiinstrumentul.
- Hârtie A4.
- Un catalog de idei de teme relevante pentru interviu.



REZULTATE

- Acest instrument promovează dezvoltarea carierei pentru lucrătorii seniori și alocarea de competențe adecvate pentru sarcinile de la locul de muncă.
- Acest instrument poate fi utilizat individual, tocmai pentru a satisface diferențele dintre angajații cu vechime.



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

5. Prezentarea PPT este prezentată grupului.
6. Facilitatorul distribuie foi A4 pe care participanții pot desena cele patru săgeți, iar etichetele acestora sunt distribuite fiecărui participant.
7. Aproximativ 20 de minute sunt rezervate pentru reflecția individuală a participanților.
8. Discuțiile de grup (aprox. 30-40 min.) încep cu o scurtă prezentare a sarcinilor și a întrebărilor. În final, schimbul de informații între grupuri are loc în sesiune plenară.



LEGAT DE LOCUL DE

12. Punctul de plecare:
unde mă aflu, încotro mă
îndrept

13. Dezvoltarea carierei

14. Performanță



DESCRIERE

Timp: 20 + 40 minute

Tipul de utilizare: Discuție individuală + discuție în grup

Acest instrument îți ajută pe lucrătorii seniori să își identifice valorile de bază și, ca urmare, să își îmbunătățească performanța. Prin reflectarea valorilor, instrumentul le permite acestora să identifice și să devină conștienți de comportamentul lor la locul de muncă. Aceasta este o modalitate de a crește performanța angajaților și satisfacția profesională și de a reduce tensiunea la locul de muncă.

Valorile sunt esența acțiunilor tale, sursa motivației, iar atunci când le pui în practică, îți dau un sentiment de satisfacție. Ele dau sens călătoriei tale, nu doar destinației tale, și îi cheamă la tine pe oamenii cu care le împărtășești.

Acest set include 86 de cărți valorice și o broșură cu instrucțiuni. Cardurile sunt pregătite pentru a ajuta lucrătorul să exploreze valorile atât cât are nevoie.



OBIECTIVE

- Conștientizarea modului în care demonstrăm o anumită valoare prin comportamentul nostru conștient.
- Stabilirea unor rezoluții pozitive și încurajatoare, concentrați-vă asupra domeniilor în care individul are influență și creați o atmosferă pozitivă în cadrul grupului.



COMPETENȚE

Atunci când un lucrător își cunoaște valorile, este mai motivat și mai orientat spre obiective.

Un lucrător care cunoaște și înțelege valorile organizației își coordonează mai ușor comportamentul în conformitate cu valorile acesteia.

Cunoașterea diferitelor valori ajută la acceptarea diferențelor dintre colegi.



MATERIALE ȘI RESURSE

- Cărți de valori
- Broșură de instrucțiuni.



REZULTATE

- Vedeți și analizați cât de multe valori diferite există și apreciați valorile mai puțin cunoscute.
- Recunoașterea diferitelor valori care susțin comportamentul și care sunt neobișnuite pentru noi.

LEGAT DE LOCUL DE

12. Punctul de plecare:
unde mă aflu, încotro mă
îndrept

13. Dezvoltarea carierei

14. Performanță



MODUL DE APLICARE A INSTRUMENTULUI

1. Împărțiți lucrătorii în grupuri mai mici (până la 10 participanți); fiecare va alege trei cărți de valori. Cereți participanților să selecteze până la 3 valori pe care le identifică în cadrul mediului de lucru. (acordați 20 de minute pentru selecție și reflecție)
2. Fiecare participant citește cu voce tare primul rând - valoarea. Prezintă grupului modul în care trăiesc această valoare și cât de importantă este pentru ei. O scurtă definiție este scrisă cu caractere italice pe card. Cu toate acestea, participanții ar trebui (după ce o citesc) să explice valoarea în felul lor și ce înseamnă aceasta în viziunea/percepția lor. (Al doilea rând are rolul de a ajuta, niciodată de a limita).
3. După aceea, lucrătorii ar trebui să se uite la cele trei întrebări, direcții sau idei de discuție de mai jos și să își prezinte punctele de vedere.
4. În cazul în care participanții au ales mai multe valori, la final, aceștia le clasifică de la cele mai importante la cele mai puțin importante.

LEGAT DE LOCUL DE

12. Punctul de plecare:
unde mă aflu, încotro mă
îndrept

13. Dezvoltarea carierei

14. Performanță

**+ Instrument
audiovizual**



DESCRIERE

Timp: 30 minute

Tipul de utilizare: Individual sau în grup

Este un videoclip de 1 minut despre lucrătorii seniori la locul de muncă. Videoclipul abordează subiecte precum beneficiile lucrătorilor seniori pentru locul de muncă și beneficiile pe care le aduce lucrătorilor menținerea locului de muncă.

Scopul este de a-i face pe participanți să reflecteze asupra situației lor, dacă vor să continue să lucreze sau să se pensioneze. Acest lucru le va permite o perspectivă nouă și diferită din partea unui lucrător mai în vârstă care vorbește despre beneficii.

Acesta urmărește să promoveze auto-reflecția asupra problemelor legate de locul de muncă, precum și asupra mediului în care se află lucrătorul.

Instrumentul poate fi aplicat individual sau în context de grup. Promovarea mai întâi a unei reflecții individuale și apoi a unei discuții de grup pe marginea subiectului, analizând diferite puncte și abordări pe această temă.



Feedback-ul pilotului

În general, lucrătorii seniori din diferite țări care au făcut parte din pilot s-au bucurat de această experiență, au arătat un mare interes pentru acest subiect și au considerat că este o temă relevantă care ar trebui abordată în continuare. De asemenea, mai multe echipe de resurse umane s-au arătat interesate de setul de instrumente pentru a lucra la politicile de la locul de muncă din organizațiile lor și pentru a-i sprijini pe lucrătorii seniori.

Proces centrat pe persoană pentru a răspunde nevoilor unice ale fiecărui angajat.

Conștientizarea legăturilor dintre îmbătrânire, sănătate și capacitatea de muncă.

Instrumente simple și practice care promovează reflecția și conduc la acțiune.

Reflecția asupra importanței rețelei sociale pentru bunăstare și schimbările care decurg din aceasta.

Necesitatea de a adapta unele caracteristici la contextul național și de a include o secțiune privind reconversia profesională.

FEEDBACK

"M-a făcut să privesc mai obiectiv apropierea pensionării (...) m-a adus în realitate."

"A adus în discuție unele dificultăți în a vedea viitorul."

"Îmi va fi util pentru deciziile mele profesionale viitoare."

"Subiectul este foarte important și necesită eforturi și adaptări la nivel național."

"Creșterea gradului de conștientizare și pregătirea psihologică pentru pensionare. Bună treabă."

"Instrumentul este foarte valoros și poate avea un impact vizibil atât asupra angajatorilor, cât și asupra angajaților."

Sfaturi de implementare

- ✓ Programul se poate desfășura pe parcursul mai multor luni și poate fi inclus în planul de carieră.
- ✓ Asigurați-vă că diversitatea și incluziunea se află în prim-planul preocupărilor dumneavoastră, recunoscând că anumite grupuri se pot confrunta cu mai multe bariere atunci când se pregătesc pentru o nouă etapă.
- ✓ Acordați suficient timp pentru fiecare activitate, dacă este necesar, reveniți la aceeași activitate cu o abordare diferită.
- ✓ Fiți conștienți de propriile prejudecăți legate de vârstă și nu le lăsați să vă influențeze deciziile sau intervențiile.
- ✓ Aplicarea instrumentului de autoevaluare la începutul primei sesiuni va ajuta la conturarea următoarelor sesiuni și la alegerea instrumentelor pe care lucrătorul ar putea avea cea mai mare nevoie să le utilizeze. Dar nu vă opriți aici! Promovați reflecția în diferite dimensiuni.

Să ne amintim că trebuie să îi **apreciem** și să îi **sprijinim** pe toți angajații noștri de-a lungul carierei lor. Cheia este să ne amintim că cel mai important instrument pe care îl avem în dotare este să **ascultăm** și să **tratăm oamenii ca oameni**.



Referințe

- Bandura, A. (1977). Autoeficacitatea: Către o teorie unificatoare a schimbării comportamentale. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Bandura, A. (2010). Autoeficacitatea. În I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4^aed., pp. 1534-1536). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Beck, J. S. (2011). Introducere în terapia cognitiv-comportamentală. În J. S. Beck (Ed.), *Cognitive therapy: Basics and beyond* (4th ed., pp. 1-16). Guildford Press. <https://img3.reoveme.com/m/be38edbbfc79330a.pdf>
- Byrne, U. (2005). Roata vieții - pași eficienți pentru gestionarea stresului. *Business Information Review*, 22(2), 123-130. DOI: 10.1177/0266382105054770
- Choi, M. S., Dabelko-Schoeny, H., Lee, M. Y., & Bungler, A. C. (2020). Contează autoeficacitatea și echitatea liderului de echipă pentru sănătatea mintală a lucrătorilor mai seniori? *The Gerontologist*, 60(6), 996-1004. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz191>
- Fenn, K., & Byrne, M. (2013). Principiile-cheie ale terapiei cognitiv-comportamentale. *Sage journals - InnovAiT*, 6(9), 548-607. <https://doi.org/10.1177/1755738012471029>.
- Goya-Tocchetto, D. & Wade-Benzoni, K.A. (2020). *Motivații de moștenire la locul de muncă: Crearea unui sens și creșterea satisfacției la locul de muncă*. Academy of Management Annual Meeting Proceedings. Abstract.
- Haserot, P. W. (2015). *Cum să lași o moștenire acolo unde lucrezi*. Forbes. Disponibil la: <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). *Lăsând o moștenire: Către o tipologie*. *Journal of Aging Studies*, 19, 327-347.
- Jackson, A. (2001). O evaluare a evaluării: probleme legate de măsurarea performanței în cadrul schemelor de împrumuturi și subvenții pentru întreprinderile mici. *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). Indicele capacității de muncă. *Medicina muncii*, 50(1).
- Koolhaas, W., Groothoff, J., Boer, M., Klink, J. și Brouwer, S. (2015). Eficacitatea unei intervenții bazate pe rezolvarea problemelor pentru a prelungi viața profesională a lucrătorilor îmbătrâniți. *BMC Public Health*, 15(76), 1-13. DOI 10.1186/s12889-015-1410-5
- Mind Tools Content Team (n.red.). Ce este gândirea moștenită?. Disponibil la: <https://www.mindtools.com/a3axrm1/what-is-legacy-thinking>
- Newton, N.J., Chauhan, P.K. & Pates, J.L. (2020). Înfruntând viitorul: Generativitatea, stagnarea, moștenirile intenționate și bunăstarea la vârste înaintate. *Journal of Adult Development*, volumul 27, paginile 70-80.
- Novello, J., & Sauter, S. (2017). Evaluarea aptitudinii la serviciu a lucrătorului seniori. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(5).
- Savishinsky, J. (2008). The Quest for Legacy in Later Life (Căutarea moștenirii la o vârstă înaintată). *Journal of Intergenerational Relationships*, 4(4).
- Rodgers, W. M., Wilson, P. M., Hall, C. R., Fraser, S. N., & Murray, T. C. (2008). Dovezi pentru o scală multidimensională de autoeficacitate pentru exerciții fizice. *Research quarterly*



for exercise and sport, 79(2), 222-234.
<https://doi.org/10.1080/02701367.2008.10599485>.

Ruvalcaba, N., & Ballesteros, R. (2016). Eficacitatea programului de îmbătrânire vitală pentru a promova îmbătrânirea activă la adulții mexicani seniori. *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.

