

osvetljuje slovensko navezanost na nepremičnine, ki je ena izmed glavnih ovir uveljavljanja alternativnih oblik bivanja tako mlajših kot starejših pri nas. Stanovanje je ena od osnovnih človekovih potreb. Za Slovence še posebej velja, da je stanovanje pogosto cilj in ne izhodišče za zadovoljevanje drugih osnovnih človeških potreb (družina, prijateljstvo, ljubezen). Naša značilnost je, da se odrekamo, varčujemo na vseh koncih, garamo v več službah, le zato, da na koncu umremo na svojem. Pogosto se problem z vzdrževanjem stanovanja pojavi po upokojitvi, saj pokojnina pogosto ne zadostuje niti za stroške prevelikega bivališča. Vendar Slovenec večinoma velikega stanovanja oz. hiše ne želi prodati in se preseliti v manjše, raje se odpove drugim dobrinam. V najslabšem so gospodinjstva brez delovno aktivnih članov, med njimi jih pod pragom revščine živi 39 odstotkov. Od tega v revščini živi kar 28 odstotkov starejših žensk.

Maja Rant

Eva Boštjančič in Lara Delić (ur.) (2014). *Zaključevanje kariere – od teorije k praksi*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, 227 strani.

MONOGRAFIJA O ZAKLJUČEVANJU KARIERE

Vsebina monografije je razdeljena na tri dele, in sicer najprej prikaže obdobje zaključevanja kariere, potem obdobje pred zaključkom kariere in na koncu še obdobje po zaključku redne zaposlitve. Vsako od prej naštetih poglavij vsebuje tri ali štiri podpoglavja, od katerih se vsako zaključí s priporočili za delodajalce, snovalce politik in strategij, raziskovalce, pa tudi za ljudi, ki so še aktivno zaposleni ali se soočajo s procesom lastne upokojitve. Ena izmed avtoric prispevkov, tudi urednica prikazane monografije, Eva Boštjančič, v predgovoru pove, da gre za prvo znanstveno monografijo o zaključevanju kariere, avtorji - več kot 20 jih je - pa srčno upajo, da ne tudi zadnji (str. 6).

Obdobje zaključevanja kariere

Začnimo s prvim večjim poglavjem, ki ima naslov Obdobje zaključevanja kariere, in vključuje 4 podpoglavja. Poglavje govori o tem, kaj razumemo pod pojmom zaključevanje kariere, kako zakon opredeljuje zaključevanje kariere, kakšna so stališča do zaključevanja kariere in upokojitve ter zakaj je tudi ta del kariere pomemben.

Čeprav je pojem zaključka kariere in upokojitve rezultat 19. in 20. stoletja, današnja situacija narekuje nove pristope in oblike. Aktivne posameznike se vse bolj usmerja k vseživljenjskemu učenju in delu tudi v obdobju pozne odraslosti. V prihodnosti bo obdobje zaključevanja kariere bolj nejasno, kot je danes. Če pogledamo v prihodnost, predvidevamo, da se ljudje ne bodo več množično upokojevali. Delovna mesta za starejše pa bodo morala biti njim prilagojena. Pojavljale se bodo tudi nove oblike dela. Delo starejših zaposlenih bo prilagojeno njihovim potrebam in zmožnostim. To pomeni, da bo delo starejših počasnejše, ravno tako pa bodo količinsko delali manj. Nekaj časa bodo namenili tudi različnim dejavnostim, ki jim bodo omogočale sprostitev. (Str. 18)

Avtorici naslednjega podpoglavja opozorita, da imamo v Sloveniji kar precej rezerve pri starostni meji za upokojevanje. Če se primerjamo z Japonsko, kjer v starostni skupini od 55 do 59 let upokojencev praktično ni, vidimo, da je v Sloveniji v tej starostni skupini upokojenih že 40 % ljudi. Avtorici ob tem opozarjata, da zgolj dvig starostne meje ni dovolj za upokojitve. Treba je namreč zagotoviti ponudbo delovnih mest, izboljšati delovne pogoje in več vlagati v zagotavljanje ustreznega delovnega okolja (str. 23).

Naslednji prispevek prikazuje stališča do zaključevanja kariere in upokojitve. Avtorice so predstavile izsledke največje svetovne raziskave o odnosu do staranja, dolgoživosti in upokojitve z naslovom Prihodnost upokojitve: kaj svet želi (*The future of retirement: What the world wants*). Nekatere izmed ugotovitev te velike raziskave so naslednje.

- Med ljudmi je prisoten nov pogled na starost (v smislu možnosti za novo poglavje v življenju).
- Po svetu so odnosi do staranja in starejših zelo raznovrstni; mnogi imajo pozitiven odnos do starejših in lastnega staranja.
- Na svetovni ravni je opazen odpor do obvezne upokojitvene starosti in vladne zakonodaje oz. politik podjetij, ki preprečujejo starim ljudem, da bi delali tudi v času upokojitev, če so sami tega zmožni (zanimivo je to, da se je več kot 70 % anketirancev izreklo proti obvezni upokojitveni starosti, večina bi namreč v obdobju upokojitve rada še naprej delala).
- Pripravljenost na upokojitev se med razvitimi državami in državami v razvoju precej razlikuje, saj se soočajo z različnimi problemi.
- Tradicionalna vloga družine se spreminja. (Str. 36 in 37)

Avtorice v nadaljevanju predstavijo še več raziskav, povezanih z upokojitvijo, ki so bile izvedene v različnih državah po svetu. Ustavijo se tudi pri raziskavi, ki smo jo izvedli na Inštitutu Antona Trstenjaka o potrebah, zmožnostih in potencialih starejših ljudi v Sloveniji. O raziskavi smo v reviji *Kakovostna starost* že veliko pisali, na tem mestu pa naj vas samo opomnimo, da si lahko ugotovitve, povezane z zgodnjim upokojevanjem, preberete v članku Ksenije Saražin Klemenčič, v 4. številki 15. letnika.

Zadnji prispevek govori o tem, zakaj je pomembno obdobje zaključevanja kariere. Upokojitev je najpogosteje določena s prenehanjem opravljanja plačanega dela in z začetkom prejetja pokojnine. V svetu pa tudi pri nas je ta meja čedalje bolj zabrisana. Veliko ljudi namreč izpolnjuje le enega izmed prej naštetih pogojev, saj se odločijo za vstop v t. i. prehodno obdobje, ko ob prejemanju pokojnine še vedno ostanejo zaposleni vsaj za delni delovni čas.

Leta 2012 so Fekonja in sodelavci v Sloveniji izvedli raziskavo o razlikah med posamezniki, ki se upokojujejo ob dosegu upokojitvene starosti,

in posamezniki, ki kljub temu nadaljujejo delo. Med drugim so ugotovili, da so *posamezniki, ki so se odločili za podaljševanje svoje poklicne poti, navajali višje zadovoljstvo v svojem poklicu, kot tisti posamezniki, ki so se upokojili ob dosegu upokojitvene starosti* (str. 50). *Posamezniki, ki so podaljšali kariero, so kot glavni razlog za to odločitev navajali veselje do svojega dela, finančne razloge (premajhna pokojnina in skrb za družino), dobro zdravstveno stanje in prenos znanja na naslednike. Tisti posamezniki, ki so se ob dosegu upokojitvene starosti upokojili, pa so to storili zaradi slabih razmer na delovnem mestu, zdravstvenih težav ali bolezni v družini, in da so s svojo upokojitvijo zagotovili delo svojim naslednikom* (str. 51).

Avtorice tega prispevka v zaključkih in priporočilih opominjajo, da je močna notranja motivacija, kot so npr. zanimanje za delo in novi izzivi, glavni dejavniki pri odločitvi za podaljšanje kariere. *Glavno priporočilo organizacijam je, da se posvetijo tudi posameznikom pred upokojitvijo in jim s pogovorom in predstavitvijo možnosti pomagajo pri odločitvi za podaljšanje ali zaključek kariere* (str. 55).

Obdobje pred zaključkom kariere

Avtorici prvega prispevka se sprašujeta, kako zaposleni gledajo na upokojitev. Ugotavljata, da je *upokojitev velika prelomnica v življenju, s katero se bodo zaposleni ob koncu kariere lažje soočili, če se bodo nanjo prej pripravili* (str. 71). Predlagata, da delodajalci zaposlene v obdobju pred upokojitvijo seznani z različnimi vidiki upokojitve in jim ponudijo nasvete, kako naj si olajšajo prehod v upokojitev (str. 72). Na tem področju pa so dobrodošle tudi številne druge (nevladne) organizacije in društva, ki lahko s pomočjo predavanj osveščajo starejše zaposlene o upokojitvi, rušijo stereotipe in jim s praktičnimi nasveti pomagajo, da se na upokojitev lažje pripravijo (str. 73).

Naslednji prispevek govori o vlogi organizacije pri posameznikovem zaključevanju kariere.

Proces zaključevanja kariere se začne že nekaj let pred upokojitvijo. Pri posamezniku se lahko pojavijo značilnosti spoznavne ali kognitivne upokojitve, kjer gre za psihološki umik z delovnega mesta, kljub temu, da še niso izpolnjeni zakonski pogoji za upokožitev. Le-to se kaže kot zmanjšana dejavnost zaposlenih na delovnem mestu, na organizaciji lastnega dela, pogostejši odsotnosti z dela in izmikanju situacijam in konfliktom v delovni organizaciji. (str. 78)

Danes je, svetovno gledano, prehod iz delovnega okolja v upokožitev podaljšan. V zahodnem svetu se starejši zaposleni odločajo za podaljševanje zaposlitve in prehodne oblike dela kot so mentorstvo, menjava delovnega mesta za lažje in takšno, kjer so bolj kot fizične sposobnosti pomembne izkušnje (str. 79). Starejši zaposleni se počutijo bolj kompetentne in motivirane za delo, če imajo optimalno količino delovnih nalog, občutek strokovnega in osebnostnega razvoja, so pri delu avtonomni in v nalogah zaznajo izziv. Za zaposlene, ki se odločijo za nadaljevanje delovne kariere kljub doseženim zakonskim pogojem za upokožitev, sta pomembna dejavnika priznanje njihovega doprinosa k uspešnosti podjetja in uspešno medgeneracijsko sodelovanje (str. 83).

Starostni stereotipi vodijo do starostne diskriminacije (*ageism*), ki ima velik vpliv tudi na trg dela in upokožitve starejših ljudi. Starejši ljudje so pogosto označeni kot manj učinkoviti in kreativni, bolj odporni na spremembe, manj zainteresirani za izobraževanja in usposabljanja, hkrati pa so pogostejše odsotni z dela zaradi boleznih in poškodb (str. 83). Tako se neredko zgodi, da se odločijo za zgodnjo upokožitev, ker se želijo izogniti takšni zaznamovanosti, pa tudi občutku zapostavljenosti na delovnem mestu.

Po drugi strani pa so starejši delavci pogosto zaznavani pozitivno. Cenjeni so zaradi izkušenj, znanja, delovnih navad, pripisujejo jim lojalnost, natančnost, ohranjanje mirnosti v kriznih situacijah in spoštovanje avtoritet.

Velikokrat se ocenjuje, da izobraževanje in nadaljnje usposabljanje starejših delavcev ne zanima. Večina večjih slovenskih podjetij (86 %) ne razmišlja o uvedbi posebnih programov rekreacije in izobraževanja za starejše zaposlene. Starejši zaposleni tako opažajo, da delodajalec ne vlaga več v njihov razvoj, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje. Posledično pa se pogosto zgodi, da starejši tudi sami postopoma prenehajo vlagati v svoj strokovni razvoj (str. 87).

Ustavimo se še pri pomenu medgeneracijskega sodelovanja. *S spodbujanjem medgeneracijskega sodelovanja pri delovnih nalogah lahko organizacije v delovnem procesu pomembno privarčujejo. Na eni strani lahko izkušeni starejši delavci s svojo zrelostjo in preudarnostjo mlade uvajajo v poslovne procese in jim pomagajo pridobiti kompetence, potrebne za posamezno delovno mesto. Na drugi strani pa jim mladi posredujejo svoja sodobna znanja in izkušnje, predvsem s področja informacijsko komunikacijske tehnologije. Ob ustreznem medgeneracijskem dialogu je vzpostavljeno spoštovanje, povezanost in vzajemna pomoč. (Str. 89)*

Naslednji prispevek ima naslov Ali obstajajo dobre prakse na področju predupokožitvenih programov? Predupokožitveni programi v Sloveniji še niso stalna praksa, v tujini pa se številne organizacije že poslužujejo različnih načinov, ki pripomorejo k postopnemu prehodu v upokožitev (delavnice za starejše zaposlene, mentorstva, zaposlitve za krajši delovni čas, fleksibilen delovni čas, starejšim delavcem omogočijo delo od doma, jih uporabijo kot svetovalce ...). Poleg tega starejšim delavcem nudijo različne zdravstvene storitve, obiske športnih vadb, različna izobraževanja, seminarje iz osebnostnega razvoja in spoznavanja značilnosti generacij, poslužujejo se rotacije delovnih mest in menjave delovnega okolja, da ohranijo prožnost in motivacijo zaposlenih ... Avtorice menijo, da bi programi mentorstva, vključevanje v aktivno življenje po upokožitvi in izobraževanje, svetovalna dejavnost in prilagajanje dela starejšemu zaposlenemu

lahko pripomogli h kakovostnejšemu in manj stresnemu prehodu v upokojitev.

Obdobje po zaključku redne zaposlitve

Prvi prispevek v tem poglavju govori o tem, kdo se najbolje znajde po zaključku zaposlitve. Najbolje se znajdejo tisti ljudje, ki so imeli že pred upokojitvijo dovolj veliko socialno mrežo in višjo samopodobo, ter posamezniki, ki zmanjšanje socialnih stikov s sodelavci uspešneje integrirajo z odnosi z družinskimi člani in prijatelji. Bolje se znajdejo tudi poročeni upokojenci, pa tudi tisti, ki so boljšega telesnega zdravja. *Upokojenci z manjšo poklicno pripadnostjo upokojitev v manjši meri doživljajo kot obdobje izgub, zlasti izgub poklicne identitete. Prav tako se ne soočajo s pomanjkanjem življenjskega smisla in socialne mreže (str. 133).* Avtorici menita, da bi bilo smiselno dati poudarek organizaciji socialnih dejavnosti (opazata, *da je v večjih slovenskih mestih poskrbljeno za socialno življenje upokojencev, predvsem v obliki različnih tečajev, delavnic in športnih dejavnosti. Morda pa bi upokojenci potrebovali več informacijske obveščenosti in spodbud, da bi se teh dejavnosti udeleževali (str. 134);* sama pa bi na tem mestu rada opozorila, da ne smemo pozabiti na ljudi v bolj ruralnih okoljih, kateri se pogosto srečujejo s pomanjkljivo ponudbo tovrstnih aktivnosti in tudi z logističnimi omejitvami) in uvedbi programov priprave na upokojitev.

Naslednji prispevek je posvečen vlogi sorodnikov in prijateljev po upokojitvi. Slovenskim starostnikom glavni vir socialne opore predstavljajo njihovi odrasli otroci. Čustveno oporo najpogosteje iščejo v družinskem krogu, pri partnerju in drugih sorodnikih, zlasti pri odraslih otrocih (str. 149). Zelo veliko pa se družijo tudi s sosedi. Sosedska pomoč je zelo izrazita takrat, ko starejši človek potrebuje oskrbo, pa njegov partner ni več živ, otroci pa živijo v tujini. Pomembni pa so tudi odnosi s sorojenci, ki v obdobju pozne odraslosti bolj kot prej temeljijo na sprejemanju in odobravanju. Odnosi s sorojenci

starostnikom prinašajo pomemben vir socialne in čustvene opore.

Prijateljski odnosi so v obdobju po upokojitvi vezani predvsem na skupno preživljanje prostega časa in udeleževanje v najrazličnejših dejavnostih. Običajno so stiki med prijatelji upokojenci pogosti in zelo pomembni za njihovo psihično blagostanje ... (str. 155). Naj omenimo, da je življenje v obdobju upokojitve polnejše, in da so z njim bolj zadovoljni tisti, ki imajo ob sebi dolgoletne prijatelje in družinske člane, ki igrajo pomembno vlogo v njihovem življenju (str. 156).

Naslednji prispevek govori o vplivu predčasnega ali nenapovedanega zaključka aktivne zaposlitve na posameznika. *Predčasno ali nenapovedano se lahko aktivna zaposlitev zaključi iz različnih razlogov (str. 170).* V nekaterih primerih se zaposleni sam odloči za upokojitev, lahko pa pride tudi do nezaželenega in nenačrtovanega konca kariere, kar povzroči velik stres in lahko vpliva na različna področja v življenju posameznika in družine.

Izguba aktivne zaposlitve, še posebej kadar je neželena in nenačrtovana, lahko vodi v depresijo, obup, k nagnjenosti k nesrečam, samomoru, poseganju po omamah, do psihosomatskih motenj ... *Teh nevarnosti se mora človek, ki je izgubil delo ali pa grožnja visi nad njim, zavedati. V takšnem položaju mora nujno ukrepati tako, da bo zmanjšal stresne dogodke (str. 171).*

Avtorice opominjajo, da je krizo, ki nastopi ob nenapovedanem ali nenadnem zaključku kariere, mogoče izkoristiti kot priložnost za pozitivno spremembo in osebno rast. Svetujejo, naj se posameznik aktivno trudi za ohranjanje visokega samovrednotenja in zdravo samopodobo, naj se z izgubo službe ne sooča sam, naj o stiski, ki jo doživlja, spregovori z domačimi ali prijatelji, v primeru pomanjkanja materialnih in finančnih dobrin naj se obrne po pomoč na Center za socialno delo, če pa se želi ponovno zaposliti, pa naj se iskanju zaposlitve tudi aktivno posveti (str. 180 in 181).