

מכון הג'וינט

לגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה בישראל
על שם ברוקדייל

Brookdale Institute

**GERONTOLOGY AND
ADULT HUMAN DEVELOPMENT IN ISRAEL**
American Joint Distribution Committee

דפי דיון

סקירת ספרות בנושא הכנה לפרישה מהעבודה

מאת

נורית ניראל



מרץ, 1977

מס. 18-77

המכון

הוא מכון ארצי למחקר, לניסוי ולחינוך בגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה. הוא נוסד ב-1974 ופועל במסגרת הג'וינט האמריקאי (ועד הסיוע המאוחד של יהודי אמריקה), בעזרתן של קרן ברוקדייל בניו-יורק וממשלת ישראל.

בפעולתו מנסה המכון לזהות בעיות חברתיות ולהציב להן פתרונות חילופיים בשירותי הבריאות והשירותים הסוציאליים בכללם. אחד מיעדיו הוא להגביר שיתוף הפעולה של מומחים מהאקדמיות והממשלה, עובדי ציבור ופעילים בקהילה כדי לגשר בין מחקר לבין מימוש מסקנות מחקר הלכה למעשה.

דפי דיון

נכתבים על-ידי חברים מצוות המכון ומתפרסמים להתייחסותם של אנשי מקצוע ומתמחים במדעי החברה וההתנהגות, עובדי ציבור ונבחרי ציבור, המשתתפים בעיצובם של המדיניות והשירותים החברתיים.

הכוונה היא להפנות תשומת לב לסוגיות חברתיות בעלות חשיבות לאומית לשם העשרת הדיון הציבורי לקידום של המדיניות, ההסדרים והשירותים החברתיים.

המימצאים והמסקנות המוצגים בדפים הם של המחבר או המחברים וללא כוונה ליצג את אלה של המכון או של פרטים וגופים אחרים הקשורים למכון.

BR-D-18-77

: הכנה לפרישה מהעבודה

נורית, ניראל



000545069869

סקירת ספרות בנושא הכנה לפרישה מהעבודה

מאת

נורית ניראל



מרץ, 1977

מס. 18-77

ה ק ד מ ה

בסקירת הספרות המוגשת לקוראים נעשה נסיון לסכם ולסקור באופן שיטתי את הנסיון המצטבר בארצות שונות בנושא הכנה לפרישה מהעבודה.

הסקירה כוללת דיון במחקרים ובתכניות הכנה לפרישה לפי התחומים השונים המרכיבים תכנית הכנה לפרישה: תחומי ההתערבות, תחומי התוכן, מקורות המימון, מבנה תכניות שונות וטכניקות הדרכה, גיל המשתתפים ומבנה קבוצות ההדרכה, מטרות תכניות הכנה לפרישה והערכת האפקטיביות של תכניות שונות.

הסקירה אינה כוללת את כל הספרות העשירה שאפשר למצוא בנושא הכנה לפרישה, אך היא מביאה לקורא תאור של הנעשה בעולם בתחום הנדון תוך נגיעה בנושאים הרלוונטיים לדיון בהכנה וחינוך לפרישה מהעבודה.

ברצוני להודות למר שמעון ברגמן אשר עזר לי רבות באיסוף מקורות המידע ובעריכת סקר הספרות. כן ברצוני להודות לגב' יעל קרמר מהאגודה לפרישה מתוכננת בחיפה, שהעמידה לרשותי את המקורות המצויים בידי האגודה בחיפה, בעיקר בתחום הנסיון המצטבר באירופה בנושא זה.

אני מקווה שיהיה בסקירת ספרות זו משום עזרה למתעניינים בנושא ההכנה לפרישה, סטודנטים, אנשי מקצוע ואנשים מארגונים שונים שיש להם מודעות לנושא.

דברי מבוא

תשומת לב גדלה והולכת מוקדשת לאחרונה לשאלת הפרישה וההכנה לקראתה בקרב העובדים בסקטורים השונים של המשק. עדות לכך - הנסיונות המעשיים השונים במפעלי תעשייה, בנקים, מנגנון ממלכתי וקבוצות אחרות. ראשית התיאורים והניתוחים המחקריים של נסיונות אלה הם סימץ לנכונות בעלי המקצוע לראות בתחום זה שדה פעולה חשוב להערכת הקיים ולתכנון מודלים, תכניות הדגמתיות ומערכי מחקר נוספים.

זה למעלה משנה שבמכון ברוקדייל הוחל בעיון מעמיק יותר בענין זה במטרה לפתח מודלים לתכניות הכשרה טרום-פרישתית מלוות מחקר הערכה ויצירת תנאים לנסוי מודל זה בשתוף עם מספר מעסיקים גדולים. כן הוחל בבצוע סקר ארצי על דפוסים ונוהלי פרישה המקובלים בארץ וזאת על מנת לרכז את המידע, לאתר את המעסיקים הערים לבעיה של הכנה טרום-פרישתית והנכונים להשתלב במערך הנסויים של תכניות הדגמתיות שונות בתחום זה.

סקר זה נמצא כבר בשלבי סיום ותוצאותיו יתפרסמו בקרוב. כן הושלמו העבודות הכרוכות בגבוש המודל לתכנית רב-שלבית להכנה טרום-פרישתית ולמחקר לונגיטודינלי להערכת התכנית. סקירת הספרות על תכניות הכנה לפרישה המובאת בחוברת זו היא מהדורה מורחבת של סקירת הספרות המחקרית אשר הוכנה בהקשר לתכנון מחקר הלואי לנסוי המודל הרב-שלבי שפותח על ידינו במכון.

המכון החליט להכין לפרסום כבר בשלב מוקדם זה, את הסקירה האנאליטית על תכניות הכנה לפרישה והערכתן, בהתחשב בהתענינות הגוברת בשאלה, רבוי העוסקים בה והצורך לאפשר למתענינים בכך להכיר את הבעיה על היבטיה השונים.

ההתענינות בנושא הפרישה מהעבודה, הבעיות הכרוכות בה והצורך להכין את האדם לקראתה, עלתה בישראל בעשור האחרון בעקבות עליית חלקם של הקשישים באוכלוסיה העובדת ושאינה עובדת (מעבר לגיל הפרישה מהעבודה). עדות להתענינות זאת, היא הקמתן של מספר ועדות הסתדרותיות וממשלתיות שדנו בנושאים אלו. הראשונה בהן היתה ועדה הסתדרותית שדנה בנושא "גיל הפרישה מהעבודה" ומסרה המלצותיה בדו"ח מסכם, באוקטובר 1967. השאלות שועדה זו דנה בהן היו: (א) האם יש מקום לפרישת חובה בגיל נקוב. (ב) שינוי גיל הפרישה. (ג) האם גיל הפרישה לגבר ולאשה צריך להיות אחיד. (ד) האם גיל הפרישה צריך להיות שונה במקצועות שונים.

באותה תקופה לערך, עסקה ועדה ממשלתית בין-משרדית בדיון בנושא הקשישים (הועדה הבין-משרדית לתיאום השירותים הסוציאליים, 1967). לועדה זו היו כמה ועדות משנה שאחת מהן, "ועדת המשנה לעניני קשישים", עסקה גם בנושא תעסוקת קשישים והפרישה מהעבודה. מסקנותיה כללו המלצות בנושא תעסוקת קשישים - מפעלים מיוחדים לקשישים, איתור עיסוקים מתאימים, הכשרה והכנה לקריירה שניה ולימוד תחביבים, וכך המלצות בנושא הפרישה - עתויה, אופיה (גמישות לעומת גיל אחיד), הסדרים פנסיוניים, ו"הצורך לעודד תכניות הדרכה לקראת גיל הפרישה ולהחדיר אותה לפעולות של ארגוני עובדים למיניהם ולמפעלים עצמם".

ההמלצות בנוגע להכנה לפרישה היו זהירות ביותר. בסעיף 35 הדן בענין, הודגש כי יש להשאיר להכרעתו החופשית של כל קשיש את ההכנה הרצויה לו; אינן להכתיב לקשישים מה עליהם לעשות בעת הפרישה; ולכל תכנית הכנה לפרישה יש להתיחס כתכנית נסיונית הדורשת הכנה יסודית.

ועדה נוספת שהוקמה ביוזמתו של שר העבודה דאז, היתה "הועדה לנושאי הפנאי" (1970). תפקידה של ועדה זו היה לבדוק הקמתו של גוף מיוחד שיטפל ויחקור את נושאי הפנאי. הרציונל להקמת ועדה לדיון בנושא זה היה בראש וראשונה עליית גילה הממוצע של האוכלוסיה, מתוך הנחה ששאלת בלוי הפנאי רלוונטית לגילאי 65 ומעלה, וכך עליית שיעור הזמן הפנוי של כל אוכלוסיית העובדים עקב העליה ברמת החיים וקיצור שבוע העבודה.

הועדה האחרונה שעסקה ישירות בנושא הפרישה היתה "הועדה לענין הפרישה מהעבודה" (1975), ועדה שעסקה במכלול הנושאים הקשורים לפרישה - גיל הפרישה, תעסוקת קשישים, הכנה לפרישה ומתן הסברה ויעוץ לקראת הפרישה. ועדה זו המליצה על הקמת רשות ארצית ממלכתית שבראשה מועצה ציבורית, שתפקידה יהיה להציע הצעות מעשיות בנוגע לפרישה ולטפול בה.

טיבן של ועדות ממשלתיות שהמלצותיהן נשארות לעתים קרובות בגדר המלצות בלבד; אולם, עצם הקמתן מעידה על צורך לענות על בעיות ושאלות המתעוררות בציבור ומהווה עדות להיענותו של הממסד לצורך זה.

עבודתן של הועדות הנזכרות סבלה לעתים קרובות מחוסר מידע מספיק על הפרישה, עמדות לפרישה ומצב הפורשים בישראל. המחקר המדעי בנושאים אלו בישראל עדיין צעיר לימים אף כי מחקרים ראשונים בנושא עמדות לפרישה וההסתגלות אליה נעשו כבר לפני כ-9 שנים.

Weihl, Nathan & Avner (1970) בסקירתם הממצא על תנאי חייהם של קשישים בארץ העלו ממצאים מעניינים על הסתגלותם ותנאי חייהם של קשישים בעת הפרישה. במחקרם נמצא שאחוז גבוה של קשישים בארץ (2/5 מכלל האוכלוסיה שנבדקה) עובד לאחר גיל הפרישה. הסיבה העיקרית לצורך בהמשך חיי העבודה היה חוסר הכנסה הולמת. החוקרים מצאו הבדלים ביחס לפרישה וההסתגלות אליה בין קבוצות מקצועיות שונות ואחת ממסקנותיהם לאור ממצאי המחקר, היתה הצורך בקיום תכניות הכנה לפרישה לאלו המתעתדים לפרוש, והצורך בהדרכה לנצול הזמן הפנוי לאלו שכבר פרשו.

במחקר שנערך בקרב אוכלוסיה של פועלי תעשייה בגיל 55-65 (יעקבסון, 1967; Mannheim & Jacobson, 1972) נבדקה הנגיעה בדבר של מין, בריאות, מצב משפחתי, מצב כלכלי עתידי ולחץ תפקידי, לעמדות לפרישה. רוב הנחקרים דחו את גיל הפרישה הקבוע - גיל 65 - והעדיפו פרישה גמישה. כשנבדקו גורמים מושכים וגורמים דוחים לפרישה נמצא כי הרצון לפרישה קשור בהיבטים דוחים של עבודה לא פחות, ואולי אף יותר, מהיבטים מושכים של הפרישה. יעקבסון מצא כי את העדפת הפרישה אפשר להבין על פי רוב כשאיפה

להשתחרר מסיטואציה לא נעימה ולא דוקא כמעבר לסיטואציה נעימה בעלת ערך חיובי כשלעצמה.

בדיקה של אוכלוסיה שונה לגמרי - אוכלוסיה של מנהלים בדרג בכיר במספר ארגונים במשק הישראלי - הראתה כי בעיות הפרישה מהעבודה והיחס אליה אינן מוגבלות לעובדי כפיים. במחקר שבדק את הקשר בין עמדות לפרישה ובין שורה של מאפיינים של התפקיד במקום העבודה ושל חזוי הפרישה בקרב 179 מנהלים מגיל 55 ומעלה, מצאה ניראל (1974) שהגורמים המשפיעים ביותר על עמדתו של המנהל לפרישה היו גורמים הקשורים באדם עצמו; גילו, ראיית עצמו כאפקטיבי וצעיר וכיו"ב, ולא מאפייני התפקיד. ממצא נוסף הראה כי מרבית המנהלים לא הקדישו מחשבה לזמן הפרישה ולא תכננו את עתידם לאחר שיפרשו.

מחקרים מסוג שונה במקצת היו מספר מחקרים שניסו לבדוק הסתגלות לפרישה והנכונות להכנה לקראתה. בחלקם היו מחקרים אלו מוגבלים למפעל מסוים או לאוכלוסיה שאינה מיצגת.

גוטמן, לוי ומן (1970) בדקו את מבנה ההסתגלות של עובדי "הדסה" שפרשו

לגימלאות ומצאו שפורשים בעלי השכלה גבוהה יותר מסתגלים טוב יותר מאשר פורשים בעלי השכלה נמוכה יותר. אשר לבלוי הפנאי, נמצא דמיון בין בעלי השכלה גבוהה לבעלי השכלה נמוכה. שתי הקבוצות הקיצוניות מבלות פחות, ופחות מעונינות בפעילות מסוג זה. הראשונים יכולים להעסיק את עצמם ולכן פחות זקוקים לפעילות כזו; ואילו לבעלי השכלה נמוכה אין משאבים חומריים ותרבותיים לנצל פעילויות כאלו. אשר לרצון לשמור על קשר עם הארגון, ככל שעולה ההשכלה יש יותר עניין בכך אף כי גם כאן בעלי השכלה גבוהה מאד ונמוכה מאד, פחות מעונינים בכך.

ברגמן ובר-צורי (1977) אשר בדקו אוכלוסיה של בני 60+, מועסקים ובלתי מועסקים,

מצאו שלכמחצית המרואיינים הבלתי מועסקים ול-75% המרואיינים המועסקים, אין תכניות לתקופה שלאחר הפסקת העבודה. קיומן של תכניות כלשהן נמצא בקשר ישיר עם רמת ההשכלה ועם ותק בארץ. אשר ליעוץ טרום-פרישתי, 53% מהמשיבים מכירים בחשיבות היעוץ לעובדים העומדים בפני פרישה. באופן מעשי רק כ-1/3 מהפורשים קיימו הוועצות מוקדמת כלשהי בעניין פרישתם. אמנם נכונות להוועצות אינה גוררת תמיד אקט מעשי; מכל מקום מעניין

לציון שבקרב העובדים המועסקים, 46% מוכנים ליעוץ טרום-פרישתי. נמצא שככל שהיקף המשרה מלא יותר, המרווינים צעירים יותר, והותק בארץ גבוה יותר, גדלה הפתיחות לקראת היעוץ הטרם-פרישתי.

הנסיון הראשון בארץ לפיתוח תכנית הכנה לפרישה היה בחיפה ביוזמת "האגודה לפרישה מתוכננת", אגודה שחברים בה מועצת פועלי חיפה, אוניברסיטת חיפה והמוסד לביטוח לאומי. הקמתה של האגודה דוקא באזור חיפה באה כתוצאה מיוזמה של מועצת פועלי חיפה, באזור שבו יש רכוז של מפעלי תעשייה ותיקים וכ-10% מבין המאכלסים אותו, הם מעל גיל 65.

נוסף להפעלת פרויקט נסיוני מחקרי להכנה לפרישה במספר מפעלים באזור המפרץ, פעלה האגודה לארגון קורסים מיוחדים בנושאי זקנה, במסגרת אוניברסיטת חיפה, קורסים שהיו משותפים לסטודנטים ולפנסיונרים.

צוות המחקר פרסם מספר דו"חות מחקר (קרמר ורפפורט, 1975; קרמר ווינר, 1975;

קרמר, וינר ופוקס, 1975), אשר בדקו עמדות לפרישה מהעבודה, עמדות לתכנית ההכנה לפרישה, ושינוי עמדות לקראת הפרישה ותכנונה לאחר הפעלת תכנית ההדרכה. שינוי העמדות נבדק על סף הפרישה מהעבודה ולאחר שנתיים מעת ההשתתפות בהדרכה. במחקר זה אשר דו"ח סופי שלו עומד לצאת בקרוב, נעשה נסיון להפעיל תכנית הכנה לפרישה ולבדוק את האפקטיביות שלה על ידי בדיקת הסתגלות לפרישה ושינוי עמדות והתנהגות של נחקרים שלקחו חלק בהדרכה וכאלו שלא השתתפו בה.

ממצאי המחקר, המצביעים על אוריינטציה גבוהה לעבודה בקרב הנחקרים, חוסר תרבות לבלוי הפנאי ואי-הכנה של תכניות משמעותיות לעת הפרישה, נותנים תמיכה לממצאים דומים של מחקרים אחרים שנערכו בארץ על אוכלוסיית הפורשים העתידה. המידע שהצטבר בתכנית זו יכול לעזור רבות בפיתוח תכניות דומות גם אם היא הותאמה במיוחד לאוכלוסייה של עובדי כפיים באזור גיאוגרפי מסוים.

נסיון נוסף להכנה לפרישה ועזרה לאלו שפרשו מצא ביטוי ממוסד בצורת הקמתם של התחנות ליעוץ לאזרחים מבוגרים. התחנות מופעלות על ידי המוסד לביטוח לאומי

ומאוישות על ידי פנסיונרים מתנדבים (Blumenson, 1975). מטרתן בעיקר מתן מידע ואוזן קשבת לפורש העתידי או זה שכבר פרש, ולא ארגון ובצוע תכנית הדרכה מסודרת. עדות להתעוררות הצורך בהדרכה טרום-פרישתית היא התענינותם של מפעלים תעשייתיים ומוסדות שונים במצבם של עובדיהם שפרשו ובנכונותם לארגן תכניות הכנה לפרישה לעובדיהם המבוגרים.

בסקר שערך פרי (1975) בקרב פנסיונרים של התעשייה האווירית נמצא שרוב המשיבים פרשו באי-רצון, לא תכננו את פרישתם וחלקם גם גילו קשיי הסתגלות לפרישה. נמצאו הבדלים ברמת ההסתגלות הקשורים למוצא, השכלה וקשר עם בני המשפחה. סקר נוסף שנערך במפעל (פרי, 1976), בדק עמדות לפרישה בקרב עובדים בגיל 64-60. נמצאו בדרך כלל עמדות שליליות לפרישה. לא היה מידע מדויק על הפרישה, בעיקר בתחום הבריאות והמצב הכלכלי. מעניין לציין ש-58% מהנשאלים היו מעוניינים להשתתף בקורס הכנה לפרישה. גלזר, ריב ומשגב (1976) מדווחים על נסיון הכנה לפרישה בתע"ש ביוזמת מחלקת כח אדם ומחלקת ההדרכה במפעל. הפעולה היתה מצומצמת ונסיונית, לקחו בה חלק כ-20 איש מאחד המפעלים. נוכחות העובדים היתה מלאה ב-6 הפגישות שקויימו. התחושה היתה ששנה לפני הפרישה אינה תקופה מספקת להכנה לפרישה. הרגשה זו בוטאה גם על ידי העובדים שהשתתפו בדיון. חשיבות נסיון זה בכך שהוא בא ביוזמת המעסיק ושיש לו המשך. בשנה זו תופעל התכנית לגבי קבוצה נוספת של פורשים עתידיים.

בנוסף לנסיונות המתוארים לעיל, הוחל במספר תכניות מעשיות בהכנה לפרישה (ימי עיון לקבוצות עובדי המדינה המאורגנים על ידי נציבות שירות המדינה ובהם השתתפו עד כה מספר מאות יוצאים לגימלאות; ימי עיון לפורשים בתע"ש, תנובה, בנקים וכו'). כך נתמנו או הועסקו לאחרונה עובדים מיוחדים במספר ארגונים אשר תפקידם לטפל בבעיות הגימלאים של מוסדות אלה. התרבות תופעת העסקת עובדים סוציאליים במפעלים תעשייתיים ובארגונים גדולים תרמה גם היא להתחלת פעולות טרום-פרישתיות במספר מקומות. נסיונות אלה טרם מוסדו וטרם סוכם בכתב תיאורם או הערכתם הבקורתית.

סקירה קצרה זו לא מתיימרת לתאר את כל המחקרים והסקרים שנעשו בארץ בנושא הפרישה, עמדות לפרישה, ההסתגלות לפרישה וההכנה לקראתה, אלא רק לרמוז על כוונת המחקר ומידת ההתעניינות הגוברת בנושא זה. מידע מפורט יותר על מחקרים בגרונטולוגיה חברתית בישראל אפשר למצוא אצל Kretzmer (1976) וברגמן (1967, 1975).

התמונה המתקבלת מן המחקרים שבדקו נושאים אלו היא כי בקרב אוכלוסיית העובדים הישראלית הן ברמת עובדי הכפיים והן ברמות מנהליות בכירות, קיים חשש רב מהפרישה. העמדות הן לרוב שליליות ומועט התכנון לזמן הפרישה העתידי. הנסיון המעשי בארץ הוא מזערי, אך נסיון זה מעיד על הצורך בעידוד מפעלים וארגונים גדולים לקיומן של תכניות הכנה לפרישה לעובדים העומדים על סף הפרישה.

הצורך בפיתוח תכניות כאלו בארץ עמד לנגד עינינו בבואנו לתאר ולסקור את הנסיון המצטבר בעולם בתחום זה, כבסיס להכנת תכניות הכשרה לפרישה בישראל.

הכנה לפרישה מהי?

ההנחה העומדת מאחורי כל תכנית הכנה לפרישה הינה, כי המעבר משלב החיים השני - שלב העבודה, לשלב החיים השלישי - הפרישה והזקנה, כרוך בקשיים, חרדה, ואולי אף משבר. על כן, מטרתה של כל תכנית כזו היא לעזור להשגת הסתגלות טובה יותר לפרישה ולהפחית את הבעיות שעלולות לצוץ עם הפרישה.

הנחה נוספת הקשורה לנושא הפרישה היא המחויבות לעבודה. החברה המערבית היא חברת בעלת אוריינטציה לעבודה בה הזהות המקצועית היא החשובה מבין שאר זהויותיו של הפרט ועל כן עלולה הפרישה מעולם העבודה להיות כרוכה במשבר אישי.

הדעות על מידת היות הפרישה כרוכה במשבר חלוקות ומחקרים מראים ממצאים שונים.

Atchley (1971) מצא כי אצל מרבית הפורשים במחקרו לא היה כלל משבר, ובחר להגדיר את המצב כבעיה של "המשך זהות". ככל שרבה יותר ההמשכיות בין העבודה והפרישה מבחינת אופי התעסוקה ותחומי הפעילות, כן טובה יותר ההסתגלות לפרישה.

Miller (1965) מזהה את בעיית הפורשים כ"חוסר תפקיד חברתי". אבדן הזהות המקצועית והחברתית היא הבעיה המרכזית ועל כן מציאת תפקידים חברתיים חדשים היא עיקר בעייתו של הפורש. אחרים (Ericson, 1959; Gutman, 1972; Neugarten, 1966) רואים את הפרישה כחלק מתפישה התפתחותית של משבר. הפרישה מהעבודה היא רק שלב אחד משלבים במעגל החיים של המבוגר הקשור במשבר. פרישה קשורה קשר הדוק למשבר של גיל הביניים. הדגש הוא על כך שאין זו תופעה חד-פעמית של מעבר, אלא מעבר בשלבים. נראה שהויכוח על היות הפרישה מלווה משבר אם לאו, קשור לשני נושאים אחרים עליהם חלוקות הדעות. האחד הוא מידת מרכזיות העבודה בחיי העובד; והשני הוא - מה פירושה של הסתגלות לפרישה.

חוקרים שונים מציבים סימן שאלה לגבי ההנחה התיאורטית הטוענת להיות העבודה מרכזית בחיי האדם. Dubin (1956) מצא כי לגבי שלושה מתוך כל ארבעה פועלי תעשיה, לא היתה העבודה מרכזית בחיים. Atchley (1971) לא מצא רמה גבוהה של אוריינטציה לעבודה בקרב המדגם שחקר. לא רק זאת, אלא שלא מצא הוכחה לכך שאוריינטציה לעבודה יצרה התנגדות לפרישה.

כמו כן נמצאו הבדלים בין קבוצות תעסוקתיות ורמות מקצועיות, במידה בה העבודה מרכזית בחייהם ובמידה בה הם מחפשים סיפוק אינטרינזי מעבודתם (Friedman and Havighurst, 1954; Stokes & Maddox, 1967; Fillenbaum, 1971).

נראה שרק אצל חלק מהעובדים העבודה היא מרכזית בחייהם וחשיבותה של העבודה היא באמצעים שהיא מספקת לקיומם של העובדים, או בסיפוקים אחרים שאינם קשורים בתפקיד עצמו. מכל מקום, אין להתעלם מכך שאצל שני סוגי העובדים יוצרת הפרישה שינוי ברמת החיים, שינוי שיש להתכונן אליו.



נושא נוסף שהדעות עליו חלוקות הוא עצם המושג "הסתגלות לפרישה". השאלה הקשורה לכך היא - האם כל פורש עובר בהכרח קשיים בהסתגלותו לפרישה ומהם המכשירים האוביקטיביים המצויים בידי החוקרים לבדוק מהי "הסתגלות טובה" לפרישה. Barfield & Morgan (1969) מצאו ששלושה רבעים מבין הנחקרים היו "שבעי רצון" או "שבעי רצון מאד" מהפרישה. כמו כן נמצא קשר ישיר בין שביעות רצון מהפרישה ובין רמת ההכנסה בפרישה. בנוסף לכך, תגובות שליליות לפרישה היו קשורות קשר הדוק לבריאות לקויה.

Stokes & Maddox (1967) מצאו קשר בין רמה מקצועית והסתגלות לפרישה. עובדי צווארון כחול הראו הסתגלות טובה יותר לפרישה בשלב הראשון של הפרישה בטווח הקצר. לאורך זמן הראו עובדי צווארון לבן שביעות רצון רבה יותר. נמצא גם שבקרב עובדי צווארון לבן אלו שמצאו בעבודתם יותר סיפוק אינטרינזי היו פחות מרוצים מהפרישה. Streib & Schneider (1971) מצאו שכחצי מהמדגם שחקרו מאן לפרוש. עם זאת לאחר הפרישה רק כרבע מהפורשים דיווח על השפעה שלילית של הפרישה עליהם. כשלושה רבעים מן הפורשים הרגישו שהפרישה היא דבר טוב לכל אדם. נראה שקיימת שונות רבה בתגובות של עובדים לפרישה. שונות זו תלויה בסטטוס מקצועי, השכלה, מצב כלכלי, בריאות ואוריינטציה לתפקיד (Simpson, 1966; Monk, 1971; Fillenbaum, 1971; Jacobson, 1972). Green וחבריו (1969) במחקרם, מצביעים על הקושי ביצירת מדדים אוביקטיביים למדידת הסתגלות טובה לפרישה. בנוסף לכך אין לראות את הפרישה מהעבודה כתקופת זמן אחידה. גם בפרישה יש שלבים ואין דומה התקופה הראשונה לתקופה שבאה אחריה.

Atchley (1975) רואה את הפרישה כתופעה חברתית כשהוא מבחין בה כמה שלבים. שני השלבים הראשונים הם לפני הפרישה:

1. השלב הרחוק בו נראית הפרישה כמשהו רחוק וחיובי. לדעתו נכון יהיה לנצל שלב

זה להכנת אותם הדברים ההכרחיים לפרישה טובה והזקוקים לטווח זמן של תכנון -

תכנון פיננסי, בריאות ופיתוח מיומנויות פנאי.

2. השלב הקרוב מתחיל כשהעובד חש בפרישה המתקרבת, ואז לרוב העמדות לפרישה הופכות שליליות יותר. בשלב זה יוצר לעצמו העובד תמונה של עתידו בפרישה וככל שתהיה זו פחות ריאלית תהיה הפרישה קשה יותר. זה השלב שתכניות ההכנה לפרישה הקלאסיות מגיעות אל העובד; ולפחות לגבי חלק ממרכיבי ההכנה לפרישה זה כבר מאוחר מדי.
 3. שלב "ירח הדבש" - התקופה הראשונה לאחר הפרישה בה מרגיש הפורש שהוא עושה כל מה שרצה לעשות עד כה ולא עשה.
 4. שלב האכזבה - שלב של ירידה, יאוש, ואף דיפרסיה. ככל שחיזוי הפרישה לא תאם את המציאות גדלה ההסתברות שהפורש יעבור שלב זה.
 5. שלב הרי-אורינוטציה - שלב זה הכרחי לאלו שלא הצליחו ליצור לעצמם רוטינה משביעת רצון בפרישה. בשלב זה עוזר האדם לעצמו ליצור דפוסים מתאימים לחיי הפרישה.
 6. שלב היציבות - הפורש יצר לעצמו מסגרת הגיונית לחייו. בשלב זה שולט הפרט בתפקיד החברתי של גימלאי, יודע מה מצופה ממנו ומה הוא מצפה מאחרים.
 7. שלב סיום - מוות, או כל דבר שמפסיק את היותו פורש.
- חשיבות המודל שמציג Atchley הינה בהדגשת טווח הזמן בו יש להכנס לפעולה, אם ברצוננו ליצור תכנית הכנה לפרישה יעילה וכך בהבנת תקופת הפרישה ושלביה. לא כל אדם עובר את כל השלבים, אך תפקידה של הכנה לפרישה הוא ליצור חיזוי פרישה מציאותי ככל האפשר, על מנת שהפורש יגיע לשלב היציבות בצורה חלקה ככל האפשר.
- אפשר להגדיר את תהליך ההכנה לפרישה כהתערבות בתהליך הזקנה, התערבות שבמרכזה נמצאים אנשים, קבוצות ומוסדות (Einstein, 1975).
- מה יהיה טיבה של ההתערבות, מותנה במידה רבה בפילוסופיות ובהנחות שעומדות מאחוריה. אם הגישה היא שהפרישה מאופיינת באי-ודאות (Simpson, 1966), הרי שחשיפה למידע אודות תקופת הפרישה תפחית את רמת אי-הודאות ותעזור להסתגלות. הדגש במקרה זה יושם על מסירת מידע על התקופה העתידה.
- הנחה אחרת העומדת לעתים מאחורי ההתערבות בתהליך הפרישה היא, שהעובד מונע על ידי אינטרסים כלכליים ועל כן יש למקד את ההכנה לפרישה על פעילות ופרודוקטיביות

כהמשך לתקופת העבודה. לעומת גישה זו יש הרואים את תפקיד ההכנה לפרישה בהבאתו של האדם לידי ממוש והגשמה עצמית; זאת מתוך ההנחה שתהליך הלימוד העצמי אינו פוסק בכל שלב משלבי החיים ועל כל אדם, כולל הפורשים מהעבודה, להפיק מעצמם את הפוטנציאל הגלום בהם (מונק, 1976).

עלולה להתעורר השאלה מה זכותם של החברה, המפעל, או כל ארגון חברתי שהוא להתערב בחייו של העובד המבוגר וללמדו דרכי חשיבה והתנהגות. לעתים קרובות נשמעת טענה זו מפי העובדים המבוגרים עצמם. ביטא זאת אחד העובדים שלא לקח חלק בפרויקט החיפאי: "לאדם מבוגר לא צריך לספר מה לעשות, הוא יודע בעצמו". הרציונל לסרוב לחזות ולתכנן את הפרישה יכול לקבל ביטוי דרך נושאים שונים כפי שמצא Monk (1971) במחקרו שנערך בקרב פרופסיונלים ואנשי מינהל: המצב הכלכלי והאינפלציה המונעים אפשרות לתכנן את העתיד הכלכלי; ההרגשה שבלאו הכי החיים לאחר הפרישה קצרים ולכן לשם מה לתכנן; ותפישת תכנון הפרישה כנוגד את הרצון להשאר אקטיבי לאורך כל החיים.

גישה זו אינה נחלת כלל העובדים. Fillenbaum (1971) מצאה שיותר מ-47% מהנחקרים אמרו שישתתפו בתכנית הכנה לפרישה ו-32% נוספים אמרו שהם עשויים להשתתף בתכנית כזו. Pyron & Manion (1970) דיווחו ש-84% מתוך המדגם במחקרם רצו את עזרת המפעל בתכנון הפרישה; ובישראל מצאו ברגמן ובר-צורי (1977) ש-46% מבין הנחקרים שעדיין עבדו, היו מוכנים ליעוץ טרום-פרישתי. כאשר בוחנים רמת השתתפות בתכניות הכנה לפרישה מוצאים שהיא נעה, במחקרים שונים, מ-30% ועד ל-100% במקרים מסוימים.

אשר לעצם השאלה על זכותה של החברה להתערב בתהליך הפרישה, תשובה לכך נותנת Carp (1972), בהצביעה על כך שבחברה המערבית בה נוצרה תת-תרבות של "צעירים", ואשר בהם ממוקדת תשומת הלב על ידי מחקרים רבים, פרסומים ושיטות חינוך, אין מתעוררת כלל השאלה מדוע יש ליצור תהליכי סוציאליזציה עבור גילאים אלו על מנת להכיןם לשלב החיים העומד בפניהם - שלב העבודה. השאלה מתעוררת לגבי ההכנה לשלב הקשישות מפני שעדיין לא ניתנה לו מספיק הכרה חברתית, עדיין לא הוכר שלב זה כחשוב במידה כזו שתוקדש לו כמות הזמן, המשאבים, והמחקר החשובים ליצירת תהליכי ההכנה לקראתו. מכל מקום, העובדה

שתכניות הכנה לפרישה, במידה מצומצמת או רחבה, מעסיקות את דעתו של הציבור, מראה כי קיימת הכרה באחריות החברה להכין את אזרחיה העובדים לקראת השלב השלישי בחייהם. זו יכולה להיות ההכרה של המפעל או הארגון, באחריות כלפי עובדיו, גם בתקופת הפרישה שלהם מבחינה כלכלית, פיננסית ופסיכולוגית, או אחריותה של החברה בכללה. כפי שמבטא זאת Monk (1972), על ההכנה לפרישה להפוך לדבר הנוגע לכלל החברה בכל הקשור למידע, מחקר, ושירותים המתואמים על ידי רשות לאומית.

תחומי ההתערבות

ראיית תכניות ההכנה לפרישה כהתערבות בתהליך הפרישה מהעבודה וההזדקנות, פירושה שיש ברצוננו להשפיע על הסתגלות לתהליכים אלו. השפעה זו יכולה להיות ברמה מוסדית או ברמת הפרט. האופן בו נשפיע תלוי בתחומי ההתערבות שבחרנו - תחיקה, מדיניות כלכלית, תרבות וכיו"ב (Einstein, 1975). בדברנו על תחומי ההתערבות הכוונה לרמות שונות: ברמה המוסדית - נסיון להשפיע על מדיניות הבניה לקשישים, פיתוח תכניות לחינוך מבוגרים, הקמת ועדות ממשלתיות לדיונים בנושא, הקמת רשות ממלכתית להכנה לפרישה, שמוש באמצעי התקשורת לשם יצירת מודעות לנושא וחקיקה מתאימה בנושאים כגון - פנסיה, תעסוקת קשישים ושירותי עזר לקשיש.

צורת ההתערבות ומידת השפעתה תהיה שונה בכל אחד מן התחומים שבחרנו. ברמה נמוכה יותר - רמת המפעל או הארגון, הכוונה להתערבות על ידי פיתוח תכניות הכנה לפרישה בארגונים. כשאנו מדברים על תחומי התערבות ברמת הפרט הכוונה היא לתחומי התוכן בהם תטפל ההתערבות המכוונת, קרי, תכנית ההכנה לפרישה. סקירת ספרות זאת מתמקדת על דיון ברמה של הכנה לפרישה ואינה נוגעת בדרכי התערבות ברמה המוסדית.

תחומי התוכן - חוקרים שונים שמים דגש על הצורך בהתאמת תוכן ההתערבות לצרכי אוכלוסיית העובדים בה מטפלים (Frank, 1962; Kasschau, 1974). הכנה לפרישה מהעבודה צריכה להבנות כך שתענה על הצרכים והציפיות של אלו הלוקחים בה חלק. יתכן בהחלט שאוכלוסיות שונות של עובדים נבדלות בצרכים ובציפיות מעצם תהליך ההכנה ומתקופת הפרישה. Burgess (1968) וקרמר ווינר (1974) טוענים כי תכנית הכנה לפרישה שנבנתה עבור עובדי צווארון כחול לא תענה על הצרכים של עובדי דרגות הביניים המכונים עובדי צווארון לבן. חוקרים אלה ממליצים על בניית שני סוגים של תכניות הכנה לפרישה המכוונות לאוכלוסיות השונות. Fillenbaum (1971) בממצאי מחקרה נותנת תימוכין לטענה זו. במחקרה נמצא שקבוצות תעסוקתיות שונות זו מזו ברמת החרדה לקראת הפרישה וברמת תכנון הפרישה. בקבוצות תעסוקתיות נמוכות, רמת החרדה גבוהה יותר ורמת התכנון נמוכה יותר.

בדיקת צרכי הפורשים בכוח - למה הם מצפים ומה הם רוצים מתכנית כזו - חשובה על מנת לקבוע מה יהיו תחומי התוכן בהם תעסוק תכנית ההכנה לפרישה. ואמנם במספר מחקרים נעשו סקרים מוקדמים אשר איתרו את הנושאים בהם מעוניינים העובדים ואת הבעיות המטרידות אותם. Heron (1962) בתכנית שבנה למפעל Rubery Owen, ביסס את תכנית ההכנה לפרישה על ראיונות אישיים עם כל בני 50 ומעלה במפעל וכך על פנל של נציגי ההנהלה, האגוד המקצועי ואנשי האוניברסיטה. קרמר ווינר (1974) נפגשו אף הם עם פורשים ופורשים בכוח, לסדרת שיחות לשם לימוד הבעיות המעסיקות אותם וציפיותיהם מתכנית הכנה לפרישה. אחרים (Hunter, 1968; פרי, 1976), עשו זאת בדרך של סקרים מוקדמים במפעל. עם זאת מצאו Pyron & Manion (1970) כי במקרים מועטים נבדקים הצרכים והציפיות של עובדים. יותר מכך, לעתים קרובות "מופתעים" העובדים כאשר מוצעת להם תכנית מוכנה הנוגעת רק במידה חלקית בבעיות שלהם.

סקירה של תכניות הכנה לפרישה מראה שתחומי התוכן הכלולים בהן חוזרים במרבית המקרים. Monk (1972) מחלק אותן לתכניות מצומצמות - אלו הכוללות את האספקטים הטכניים של הפרישה, כגון - הכנסה בפרישה, תיקצוב, בריאות, מקום מגורים אחרי הפרישה, תחיקה, שמוש בזמן פנוי וכו'; והתכניות הכוללות יותר - אותן התכניות הנוגעות גם באספקטים הפסיכולוגיים-חברתיים של הפרישה.

תחומי התוכן משתנים במידה מסוימת בהתאם לארצות השונות בהן מבוצעות התכניות.

כך למשל, בנורבגיה באחד הבנקים בהם מבוצעת תכנית כזו (C.I.G.S. - 1974), תשומת הלב לנושא הפיננסי פחותה מאחר ובנורבגיה יש פנסיה ממלכתית ומארגני התכנית חשבו שיעוץ אישי בנושא זה הוא מספיק.

Gelder ואחרים, המדווחים על קורסי הכנה לפרישה המתקיימים בצפון הולנד מצביעים על תופעה של התפתחות בתחומי התוכן. בעוד שלפני 1974 היה הדגש על האספקטים הטכניים של הפרישה, מתאריך זה ואילך הושם הדגש על האספקטים הפסיכולוגיים לא רק של הכנה לפרישה, אלא של הבנה עצמית של האדם וקורות החיים שלו. המעבר לדגש על נושאים שאינם פיננסיים התאפשר משינוי באופי ובסוג המשתתפים אשר הראו במשך השנים פחות חרדה מהנושא הפיננסי; תופעה שנבעה בודאי מהעלאת שיעורי הפנסיה והתרחבות תכניות הפנסיה השונות בהולנד.

Wolf (1975), בעבודתה עם קבוצת פנסיונרים, עסקה גם בנושאים כגון: "חידוש עצמי" כצורך והכרח לכל אדם, "keeping the mind alive"; עבודה וולונטרית לעומת עבודה בשכר; הפורש כאזרח וכיצור פוליטי; והשתתפות בחיי הקהילה.

Foley (1972), בתכנית הכנה מיוחדת למנהלים, כלל דיונים בנושאים:

אדם וסביבתו - ההתפתחויות הטכנולוגיות והמדעיות בחברה האמריקאית,

אדם והמוסדות שלו - השינוי המתרחש במוסדות החברתיים,

אדם ועצמו - האספקטים הפסיכולוגיים של פרישה, ו-

אופציות כלכליות ותעסוקתיות בפרישה.

בחירת תחומי תוכן ההתערבות ונושאייה תלויה בצרכים של העובדים או הקהילה ממנה

הם באים וברמת ההתערבות בה בוחרים - רמת הפרט או ברמה המוסדרת.

מוקדים לתכנון ההתערבות

תכנון תהליך ההתערבות מעלה שורה של מוקדים לתכנון. אלו הן השאלות עליהן יש לתת את הדעת מראש על מנת לבנות תכנית המותאמת היטב למטרות ולצרכים: אילו מקורות בדינו? מי האוכלוסיה אליה פונים? מי יהיו מבצעי התכנית? מי הם קובעי המדיניות? ובתוך איזו קהילה מובנית תכנית ההכנה לפרישה?

א. מקורות

קיים גוון רב במוסדות היוזמים והתומכים, הן על ידי מימון והן על ידי ארגון, בקיומן של תכניות הכנה לפרישה מהעבודה: מפעלים תעשייתיים, גופים ציבוריים, אגודים מקצועיים, אגודות לחינוך מבוגרים, אגודות וולונטריות, מרכזים קהילתיים כגון ספריות, כנסיות (או בתי-כנסת), וכיו"ב (Hunter, 1965).

הרציונל לקיומן של תכניות כאלו שונה בהתאם לארגון היוזם אותן. אם זה מפעל או ארגון כלשהו הרי בדרך כלל עומדים לפני היוזם - טובתו של העובד, הרגשת אחריות כלפיו, תגמול עבור שנות עבודה רבות, או רצון ליחסי ציבור טובים יותר. כשהמימון הוא ציבורי, משמע שהבעיה מושגת כמספיק חשובה שעל החברה - המדינה או המוסדות הציבוריים האחרים - לתת עליה את דעתם. באיזו מידה יהיה מימון וארגון תכניות כאלה ציבורי או נתון בידי פרטיות, תלוי בודאי בנתונים המיוחדים לכל מדינה או למערכת ארגונית. כך, למשל, בעוד שבארה"ב החלו בכך מפעלים תעשייתיים בעזרתם של מכוני מחקר באוניברסיטאות, עוד בסוף שנות ה-40 ולאחר מכן עבר הטיפול בנושא יותר ויותר לאגודות וולונטריות ואף זוכה כיום לתמיכת הממשל, הרי את אנגליה מאפיין שיתוף הפעולה בין התעשייה, אגודות לחינוך מבוגרים ומוסדות אקדמיים, כאשר ברוב המקרים יש מימון ציבורי במובן הרחב של המלה - מוניציפלי או ממלכתי (World Congress on Mental Health, 1968). דוגמא לשיתוף הפעולה בין מקורות שונים היא המועצה לפרישה בגלזגו (סקוטלנד) שהחלה פעולתה ב-1959 (Anderson, 1969). זהו גוף בו שותפים נציגי התעשייה, ארגונים וולונטריים,

מועצת העיריה, ארגוני עובדים, מוסדות חינוך וכו'. מבנה דומה אפשר למצוא באגודות המקומיות לפרישה שכ-20 מהן קיימות במחוזות השונים של אנגליה, אף כי הגוון במקורות המרכיבים אותן הוא שונה ממקום למקום.

בשווייץ (Hubbard, 1976) מקור המימון לפעולותיה של "האגודה למען הקשישים" (Pro Senectute), שהיא הגוף המרכזי לפעילות, הוא החל מ-1975 תקציב ממשלתי המועבר בחלקו לגופים האזוריים בקנטונים ובחלקו לפעילות המרכזית. דוגמא נוספת למימון ממשלתי היא בנורבגיה (C.I.G.S. - 1974), בה נתמכת המועצה להכנה לגיל הפרישה, שהיא מועצה המורכבת מ-21 נציגים של גופים שונים, על ידי המשרד לענייני רווחה. במקביל לתמיכה הממשלתית, מוצאים גם מגוון של מקורות אחרים, כגון אלו שהוזכרו בארצות אחרות - תעשייה, ארגונים וולונטריים וכדומה.

לעתים ממומנות תכניות כאלו על בסיס של תשלומים עבור השתתפות. כך, למשל, בנסיון המעניין באוניברסיטת טולוז (צרפת) "האוניברסיטה של הגיל השלישי", אשר נפתחה ב-1973 (Hubbard, 1976), קיום הקורסים הטרנס-פרישתיים תלוי במספר ה"סטודנטים" הפונים, אשר משלמים ככל סטודנט אחר עבור תכנית הלימודים.

סקירת תכניות ההכשרה לפרישה שהוכנו על ידי גופים שונים, מראה גוון רב בסוגי התכניות השונות, הן במבנה והן בטכניקות הלימוד.

מ ב נ ה

1. המבנה שפותח באוניברסיטת שיקאגו (Burgess, 1968) - סמינר בן שבוע או שבועיים, שמטרתו הדרכת מנחי קבוצות דיון הבאים מן המפעלים המעוניינים. ההדרכה מתבצעת באוניברסיטה ומשתתפי הסמינר הם כאמור נציגי המפעלים שנשלחו על מנת ללמוד להנחות תכנית הכנה לפרישה.
2. הדגם שפותח באוניברסיטת מישיגן (Hunter, 1965, 1969) - התכנית, שהיא לרוב פנים-מפעלית בשיתוף עם האוניברסיטה, מבוססת על מספר פגישות לקבוצות גיל מסוימות במפעל ומונחות על ידי פרופסיונלים מהאוניברסיטה.

3. סמינר מרוכז מחוץ למקום העבודה, בן שבוע ימים או יותר, לאוכלוסיה הומוגנית (Foley, 1972), או שאינה הומוגנית, אלא מורכבת מעובדים ממפעלים שונים (Gelder et al.).
 4. תכנית המבוססת על מספר פגישות לאחר שעות העבודה (תכנית פנים-מפעלית), לסרוגין עם סוף שבוע מרוכז לסיכום הדיונים (Heron, 1962; Anderson, 1969).
 5. יעוץ אישי, או ראיונות אישיים: הראיונות יכולים להיות בשלבים לפי מספר השנים שנותרו לעובד לפרישה (Ash, 1966), או חד-פעמיים. המראיין או היועץ יכול להיות פנים-ארגוני - איש כח אדם, או יועץ פרופסיונלי - פסיכולוג.
 6. סמינרים אוניברסיטאים ליועצי פרישה.
 7. חומר קריאה בנושאים הקשורים לפרישה: הוא יכול להיות קשור לדיונים במסגרת תכנית ההכנה לפרישה, או להיות קיים בזכות עצמו ומסופק לכל דורש. בהרבה מקרים ניתן למצוא רשימה של ספרים ופרסומים הנוגעים לנושאים שונים הקשורים בפרישה (McErlean, 1973; The Pre-retirement Association, London, 1973).
 8. ימי עיון: מודל שנוסה בפרויקט של האגודה לפרישה מתוכננת בחיפה, לאחר ששיטות אחרות נמצאו כפחות מושכות עבור העובדים במפעל.
 9. מרכז אינפורמציה המאחד בפעולתו שירותי ספורט ופרויקטים נסיוניים להכנה לפרישה. מבנה זה אופייני ל"אגודה למען הקשיש" (Pro-Senectute), בשווייץ.
 10. קורס אוניברסיטאי במסגרת תכנית הלימודים באוניברסיטה, כפי שבוצע הדבר באוניברסיטת טולוז (Hubbard, 1976).
- באותם המקרים בהם תכנית ההכנה היא פנים-מפעלית, אנו מוצאים שילוב של מספר שיטות. כך, למשל, במפעל המתכת בהוגובנס שבהולנד (Vermeij & Rijewijk, 1974), נוסף לקורס ההכנה יש גם יעוץ אינדיבידואלי על ידי הפסיכולוג התעשייתי והעובדת הסוציאלית של המפעל.
- בבנק נורבגי המעסיק כ-2,000 עובדים (C.I.G.S - 1974) מתחלקות הפגישות על פני מספר שנים, יומיים רצופים בשנה, כך שבני ה-67 (גיל הפרישה הרשמי בנורבגיה)

מגיעים לשלב האחרון שלפני פרישתם, אחרי 14 ימי הכנה. אלו כמובן דוגמאות בודדות מתוך שורה של דווחים על תכניות הכנה פנים-מפעליות בארצות שונות בעולם.

כשם שמבנה התכנית שונה, שונות גם טכניקות ההוראה אשר משתמשים בהן, החל

מהרצאות פרונטליות ועד יעוץ אישי:

1. יעוץ אישי על ידי מומחים.
2. ראיונות אישיים על ידי איש כח אדם או בעל תפקיד דומה בארגון.
3. הרצאות פרונטליות על שורה של נושאים, לרוב בשילוב של שיחה ודיון עם המשתתפים.
4. קבוצות דיון - קבוצות המורכבות ממספר מועט של משתתפים כאשר המנחה הוא בעל נסיון והוא המוביל את הדיון. אפשר למצוא מספר רב של תדריכים מודפסים שנועדו לתדרך את מנחה קבוצות הדיון. בהרבה תכניות מדווח על שמוש בטכניקה של קבוצות דיון; למעשה, זהו שילוב של הרצאה ושיחה שבאה לאחריה.
5. חומר קריאה על נושאים שונים שמטרתו הכנה לקראת פגישות הקבוצה או שמוש עצמי, זמין לכל המבקש.
6. סרטים, תכניות טלוויזיה במעגל סגור, תמונות וציורים המציגים מצבים שכיחים בפרישה; סיפורים קצרים המוסרים סיטואציות אופיניות. כל אלו מטרתם גרוי החשיבה והדיון.
7. "טבלאות פרישה" - מטרתן: תכנון הפרישה לגבי כל נושא שהועלה בתכנית.
8. סיורים במוסדות הנמצאים בקהילה, בהם יוכלו הפורשים להשתלב עם צאתם לפנסיה - מועדונים, ארגונים וולונטריים, וכיו"ב.
9. פגישה ודיונים עם פנסיונרים.

גם אם לא הוזכר כל מגוון טכניקות ההדרכה הקיימות, הרי פורטו העיקריות שבהן.

במרבית תכניות ההכנה לפרישה משתמשים במספר טכניקות במשולב.

שאלה המתקשרת לכל האמור לעיל היא, מי יהיו מקורות המידע - מומחים, פנסיונרים

ש"הצליחו", אנשי הקבוצה עצמם, או פונקציונרים מתוך המפעל. התשובה קשורה כמובן

למבנה התכנית ולטכניקות שנבחרו. במקרים רבים, כאשר מדובר על נושאים הקשורים בהסתגלות לפרישה, מזמינים פנסיונרים להפגש עם העובדים המשתתפים בתכנית. בנושאים אחרים, בעיקר בריאות ופיננסים, מוזמנים לדיונים מומחים; ובמקרים אחרים, נעשה שמוש באנשי קבוצת הדיון עצמה כסוכני מידע, התרים אחר המוסדות והארגונים החברתיים, הערוכים וזקוקים לפעילות פנסיונרים ואחר ההזדמנויות הפתוחות בקהילה לפני הפורשים (Wolf, 1975).

כפי שמציינת Kasschau (1974), רוב המעסיקים והמתכננים רואים במסגרת הקבוצתית, בין בצורת סמינר ובין בצורת קבוצת דיון, את הדרך היעילה והנוחה ביותר על מנת להעביר כמות גדולה של מידע למספר רב של עובדים (Mack, 1958; Charles, 1971). אך שיטה זו לא מתאימה לאותם מקרים בהם המידע המועבר אינו עונה בצורה מספקת על צרכיו של היחיד. יש הטוענים שיעוץ אישי, על אף היוקר והזמן הרב יותר שיש להקדיש לו, הוא הדרך היחידה להתמודד באופן משביע רצון עם הצרכים השונים של העובדים (Ash, 1966; Tuckman & Lorge, 1952).

מבנה תכנית ההכנה לפרישה וטכניקות ההדרכה בהן משתמשים נובע בדרך כלל מההנחות שהניחו מתכנניה לגבי הפונקציה שהיא עתידה למלא. מבנה התכנית יהיה שונה אם הכוונה למסירת אינפורמציה קבוצתית בדרך של קבוצת דיון, או מסירת אינפורמציה אנונימית בה אין העובד צריך להזדהות כחלק של קבוצה בעלת אופי מסוים. במקרה האחרון, יתכן וינקטו בדרך של הפצת חומר הסברתי או הרצאה פרונטלית. מבנה אחר לגמרי תקבל תכנית ההכנה לפרישה, אם הכוונה ליעוץ תוך שימת דגש על האספקטים הפסיכולוגיים והחברתיים של הפרישה, או לתהליך למידה מתמשך, השם דגש על התפתחות האישיות בכל גיל שהוא (מונק, 1976).

ב. האוכלוסיה

מערכת השיקולים הקשורה בקביעת האוכלוסיה, כלומר, העובדים כיחידים וכקבוצות, לה אנו מתכננים את פעולת ההתערבות, כוללת שאלות רבות: באיזה גיל יש להתחיל את ההכנה לפרישה? האם ההשתתפות היא וולונטרית או חובה? מה יהיה מבנה הקבוצה - הומוגני או הטרוגני? וכיו"ב.

ג י ל

מחקרים מראים כי תכניות הכנה לפרישה מעודדות את תכנון הפרישה אצל העובדים שלקחו חלק בתכנית. במקרים רבים ההשתתפות בתכנית כזו יוצרת את ההזדמנות הראשונה לחשוב בכובד ראש על הפרישה המתקרבת (Mack, 1958; Hunter, 1968; Charles, 1971). מתוך הכרה בחשיבותו של תכנון הפרישה, ממליצים חלק מן החוקרים על התחלת תכנון הפרישה מ-15 עד 20 שנה לפני מועד הפרישה. Fillenbaum (1971) טוענת שהגיל האופטימלי לכניסה לתכנית הכנה לפרישה הוא גיל 45, שהוא גיל המעבר ובו מתחילים הסימנים הראשונים של יציאת ילדים מהבית והפחתה של הפעילות החברתית. Ash (1966), שביסס את מבנה תכניתו להכנה לפרישה על מחקר עמדות, מצא כי יש להתחיל את ההכנה לפרישה כ-10 שנים לפני הפרישה.

יש המציעים הכנה לפרישה בשלבים לפי תחומי גיל; בנקודות זמן שונות שמים דגש על נושאים שונים, מתוך הנחה שצרכי התכנון משתנים בהתאם לגיל. גישה זו מתיישבת עם גישתם של החוקרים, הרואים את הפרישה כאחד השלבים במעגל החיים של המבוגר הקשור במשבר (Neugarten, 1966), כאשר בכל אחד מן השלבים יש לטפל בנפרד. הצורך לשים דגש על נושאים שונים בנקודות זמן שונות מתיישב גם עם ממצאיהם של Johnson & Strother (1962), המעידים על כך שרמת התכנון הכספי יורדת עם ההתקדמות בגיל, אך עולה תכנון הפעילויות העתידות.

טיעון נוסף המחזק את הדרישה להכנה מוקדמת לפרישה (מ-15 עד 20 שנה) הוא הממצא,

כי הסתגלות טובה לפרישה קשורה קשר הדוק לבריאות ולמצב כלכלי (Thompson, 1958; Thompson & Steibe, 1958; Greene et al., 1969). אין ספק שתכנון פיננסי ושמירה

על הבריות, הכוללת בדיקות סדירות אצל רופא, הם ענין של מספר רב יותר של שנים מהמקובל כיום לתכנון הפרישה.

קיימות דוגמאות לתכניות שתוכננו לטווח זמן של מספר שנים. תכנית ההכנה לפרישה שמציג Rooney (1974) חולקה למספר שלבים. העובד מעורב בהכנה לפרישה מסוג כלשהו בנקודות זמן שונות, בשלושה שלבים: לפני הפרישה, בתהליך הפרישה, ובשלב שלאחר הפרישה. נושאי ההתערבות ומטרתה משתנים בהתאם לכל שלב. Ash, בתכנית שהזכרנו קודם לכן, מציג אף הוא הכנה לפרישה הבנויה ממספר שלבים, אלא שהמגע אינו עם קבוצת עובדים אלא אישי לגמרי, באמצעות מכתב או ראיונות אישיים. בתכנית שנוסחה על ידי Heron במפעל Rubery Owen (1961), נוצרה תכנית של קורס לבני 50 וכן קורסי רענון בגילים 55, 60 ו-64 שנה. דוגמאות נוספות לתכניות הכנה לפרישה, המפוזרות על מספר שנים, הן במפעל מתכת בלגי בו מקיימים את הפגישה הראשונה עם העובד המבוגר בגיל 60, בסמינר של שלושה ימים רצופים ולאחר מכן שוב בגילים 63 ו-64 שנה (פגישה של אחר-צהרים אחד בכל שבוע); או בדוגמא של חברה גרמנית המעסיקה כ-15,000 עובדים, בה יש אחוז גבוה מאד של עובדים מבוגרים בגילים 55-64 שנה, ובה פתוח קורס ההכנה לפרישה ללא הגבלה של גיל בפני עובדי החברה.

עם זאת, כאשר בוחנים דווחים על תכניות הכנה לפרישה נמצא בדרך כלל שמוזמנים לקחת בהן חלק עובדים מגיל 60 ומעלה בלבד. יתכן והדבר נובע מנוחיות ארגונית, דהיינו קשה להוציא ממעגל העבודה עובדים צעירים יותר לשם שמיעת הרצאות בזמן העבודה. הסבר אפשרי נוסף הוא במטרות רוב תכניות ההכנה לפרישה, שהן תדירות מתן אינפורמציה על התקופה העתידית, ולשם כך מספיקות 3-5 השנים האחרונות לפני הפרישה.

הטרוגניות או הומוגניות של קבוצות

Burgess (1958) מצא קשר ישיר בין סטטוס תעסוקתי ועמדות כלפי זקנה ופרישה. ככל שהסטטוס התעסוקתי גבוה יותר, גבוהה גם המוכנות לזקנה ולפרישה. המסקנה שהחוקר הנ"ל הסיק מכך, היתה שיש לבנות תכניות הכנה לפרישה השונות זו מזו בהתאם לקבוצה התעסוקתית בה מטפלים. גם מחקרים אחרים (Charles, 1971; Stokes & Maddox, 1967;

(Fillenbaum, 1971c) הוכיחו כי עובדים מקבוצות תעסוקתיות גבוהות נוטים יותר לתכנן את הפרישה ואילו אלו שהפרישה מציבה עבורם בעיות רבות יותר, עקב הכנסה נמוכה, מעורבות חברתית קטנה וכיו"ב - הם הנוטים פחות מכולם לתכנן את פרישתם. הנסיון הישראלי לא היה שונה. קרמר ווינר (1975) בחיפה, הסיקו אף הם מנסיונם שבתכניות הכנה לפרישה רצוי להפריד בין שתי קבוצות - עובדי צוארון כחול ועובדי צוארון לבן. מספר מחקרים הראו כי אלו העומדים בדרגים הרמים ביותר בהיררכיה הארגונית, ראו את הפרישה כחלל, וכתקופה שיש עליה סטיגמה חברתית ודחו כל מחשבה על הפרישה ותכנונה (Monk, 1971; ניראל, 1974); כלומר שני הקצוות ברצף של הסטטוס התעסוקתי, הראו התנהגות דומה. לדרגים הגבוהים ברצף זה כוונה תכנית הכנה מיוחדת עליה מדווח Foley (1972) במחקרו.

בעית מידת הטרוגניות או הומוגניות של קבוצות אינה מתיחסת רק לרמה התעסוקתית אלא גם להיקף ולמקום הפעולה, כלומר, האם רצוי להתמקד בתכניות פנים-מפעליות או לנסות ולרכז עובדים ממספר מפעלים כפי שניסו O'Rourke & Friedman (1972) במספר מפעלים קטנים, וקרמר ווינר בחמישה מפעלים במפרץ חיפה. לעתים קרובות תלויה הבחירה באילוץ ארגוני. כך, למשל, הסכם עם איגוד מקצועי מסוים (Hunter, 1968), יכול במסגרת התכנית רק את עובדי המפעלים הקשורים לאיגוד זה; ואילו תכנית הכנה לפרישה היזומה על ידי אגודה וולונטרית או מוסד ציבורי, אינה מוגבלת לסוג אוכלוסיה מסוים בלבד.

יתרון של תכניות המכוונות לאוכלוסיה הומוגנית מבחינת העיסוק, המיקום והגיל, הוא בכך שקל יותר לאבחן את הבעיות העומדות בפני המשתתפים ו"לתפור" את התכנית על פי מידתם. יתרון של תכניות היזומות על ידי הקהילה - ספריות, אגודות וכיו"ב, היא האוניברסליות שלהן; כל מי שמעוניין יכול להגיע אליהן.

הנסיון האירופי, המדווח בהרחבה בסקירות המקיפות של Hubbard (1976) ושל Gelder et al., מראה כי באותן מסגרות שהן כלליות ואינן קשורות למפעל מסוים,

פועלת תכנית ההכנה לפרישה באופן מוצלח, כאשר המשתתפים באים ממפעלים וקונצרנים שונים וכן מרמות שונות של תפקידים.

אספקט נוסף של הנושא הוא צורת ההצטרפות לתכנית: וולונטריות או חובה. כמעט ואין מוצאים תכניות בהן ההשתתפות היא חובה לכלל העובדים בגיל מסוים. ברוב המקרים ההשתתפות היא וולונטרית וכך, כמובן, מגיעים רק לאוכלוסיה המעוניינת בכך מראש. עובדה זו מפריעה כשבאים להעריך את השפעתה של ההכנה. אם מראש הגיעו בעיקר העובדים בעלי עמדות חיוביות לפרישה, קשה למדוד באיזו מידה השפיעה על עמדותיהם ההתערבות המכוונת. פתרון חלקי אפשר למצוא אצל Kasschau (1974), המציעה למסד תכניות מסוג זה כחלק ממערך ההדרכה במפעל, דבר שיביא להשתתפות רבה יותר כפי המקובל בקורסי הדרכה אחרים.

מאחר והפרישה מהעבודה אינה נוגעת אך ורק לעובד עצמו אלא גם לבן/בת זוגו ולבני משפחתו האחרים, נהוג במקרים רבים להזמין את נשי העובדים ו/או בעליהן לפגישות, לכולן או רק לחלקן. המידה שבה משתתפים בני הזוג, תלויה במידה רבה בשעות ובמיקום התכנית. נמצא שכאשר המיקום הוא מחוץ למפעל ובשעות נוחות, ההשתתפות היא רבה. וינר וקרמר (1975), מדווחים כי בפרויקט החיפאי היתה היענות גבוהה של נשים לקחת חלק בימי העיון. כאשר הוזמנו נשי העובדים לסוף השבוע שכלל תכנית הכנה, במחקרו של Heron (1962), הוסיפו המארגנים שני נושאי דיון מיוחדים כקבוצות נפרדות: נקודת המבט של האשה, ובריאות (אספקטים נשיים).

ג. סוכני התערבות

באמרנו "סוכני התערבות", כוונתנו לכל אלה הלוקחים חלק בהעברת הידע, היעוץ, או תהליך הלמידה הקשור להכנה לפרישה, ולנושאי התפקידים, או הארגונים האחראים לניהול התכניות.

מי יהיו מקורות המידע - מבנה ואופי התכנית קובע במידה רבה את מקורות המידע שלה. אם התכנית נושאת אופי של יעוץ אישי, הרי יהיו אנשי כח אדם במפעל ו/או בעלי

מקצוע העוסקים בנושא - פסיכולוגים ועובדים סוציאלים - מקורות המידע והיעוץ לפורשים העתידיים. במרבית תכניות ההכנה המבוססות על מבנה קבוצתי, יש תהליך העברת מידע, וחלקן מסתפקות בכך; בחלקן ישנו תהליך למידה של תפקידים חדשים; ובחלקן יש נסיון לשיוני עמדות. בתכניות דוגמת אלו שנתמכות על ידי המחלקה לגרונטולוגיה באוניברסיטת מישיגן, ארה"ב, מקורות המידע הם אנשי האוניברסיטה המתמחים בנושאי הפרישה. בנושאים ספציפיים כמו בריאות ופיננסים, מוזמנים לפגישות מומחים בנושאים אלו. במקרים אחרים יהיו מקורות מידע בעלי תפקידים מתוך הארגון, אשר רכשו נסיון כמנחי קבוצות דיון בנושא הפרישה במסגרת האוניברסיטה. במקרים אחדים היו פנסיונרים מקורות המידע לקבוצות עובדים שלקחו חלק בתכנית הכנה, הן כ"מומחים" בנושאים שונים - למשל, רופא פנסיונר - והן כמקורות מידע בנושאים הקשורים לפרישה. אצל Wolf (1975) היו העובדים הלוקחים חלק בתכנית, מקורות מידע הן לאפשרויות ניצול הזמן הפנוי בפרישה, והן לבדיקת המערכת הקיימת בקהילה ומידת יכולתה לקלוט את הפנסיונרים. במודל שמציג מונק (1976) - הכנה לפרישה כתהליך למידה, תוך שימוש בטכניקות חינוכיות, מושם הדגש על מעורבותו של הפרט עצמו בתהליך - הגדרת מטרותיו וצרכיו. בכל מקרה, סוכני ההתערבות צריכים להיות מומחים בעלי נסיון רב בדינמיקה קבוצתית.

על ידי מי תנוהל תכנית ההכנה? - הכנה לפרישה מהעבודה בארגון או במפעל נתפסת לרוב, כתפקיד מתפקידיה של מחלקת כח האדם. כשם שמחלקה זו דואגת לגיוסו של העובד למפעל, קידומו, רווחתו ובעיותיו במפעל ומחוצה לו, במסגרת משפחתו (לרוב בעזרת העובד הסוציאלי), הרי מוטלת על שכמה גם הדאגה ליציאתו של העובד ממעגל העבודה. ההחלטה על קיום תכנית הכנה לפרישה נובעת במקרים רבים מתחושה של אחריות כלפי העובדים ורווחתם. אחריות זו היא בהחלט בתחומה של מחלקת כח האדם. מחקרו של Pyron (1969) מראה, כי אותן חברות בהן היתה מודעות לצרכי העובדים ודאגה לרווחתם בצורת תכניות פנסיה וביטוחים שונים, בחברות אלו אף קוימו תכניות הכנה לפרישה. Kasschau (1974) יוצאת נגד מסירתן של תכניות ההכנה לפרישה לידי מחלקת כח האדם. התנגדותה נובעת בעיקר מראיית חשיבותן לארגון (במונחים של פרודוקטיביות ומוראל של העובד), והתנגדותה

לתחיתתן במסגרת של "הטבות" ודאגה לעובד. לדעתה יש להעביר את האחריות לקיומן של תכניות כאלו למחלקת ההדרכה במפעל, כשם שכל תכנית הדרכה מטרתה לאמן וללמד, כן גם תכנית ההכנה לפרישה. מיסוד ההכנה לפרישה כחלק מתהליך ההדרכה במפעל יהפוך אותה לטבעית ויסיר את הסטיגמה שמרגיש העובד כאשר הוא חלק מתהליך ההופך אותו לשונה משאר העובדים סביבו.

אין לשכוח את מקומו של המוסד האקדמי בתהליך. הוא יכול להשתלב בתכנון ההתערבות והפעלתה בשיתוף עם האחראים לכך במפעל. המוסד האקדמי יכול לעסוק בהכשרת סגל של "אנשי קשר" - מנהלי כח אדם, עובדים סוציאליים במפעלים, אנשי מחלקת הדרכה ומנהלי מפעלים, אשר יטפלו בנושא ההכנה לפרישה במפעליהם, ויהיו אנשי הקשר עם המוסד האקדמי. דרכים נוספות למעורבותו של המוסד האקדמי הן קיום הדרכה למנחי קבוצות, דיון בנושאי הפרישה, והכשרת יועצי פרישה - פסיכולוגים, עובדים סוציאליים, עובדי בריאות, סוציולוגים, גרונטולוגים חברתיים וכו', אשר יתמחו ביעוץ לפורשים בכח. מוסדות אקדמיים יכולים אף ליצור מיקבץ של תכניות הדרכה לפרישה, תכניות הבנויות כך שיש אפשרות להתאימן לקבוצות אוכלוסייה שונות ולספק תכניות אלו לגורמים מעוניינים עם הנחיה שלהם, כדוגמת הנסיון באוניברסיטת Drake ובאוניברסיטת מישיגן (Glamser, 1973; Bowman, 1974).

דוגמא נוספת למעורבותו של מוסד אקדמי שהוזכרה קודם לכן היא אוניברסיטת טולוז בצרפת, שפתחה קורסים מיוחדים לקשישים במסגרת "האוניברסיטה של הגיל השלישי". לקורסים אלו אין בחינות כניסה והם אינם תחת לחץ הלימודים הרגיל של האוניברסיטה. שני שלישים מהמשתתפים בתכנית לימודים זו לא למדו קודם לכן באוניברסיטה (אחוז זה כלל גם מורים בבתי-ספר יסודיים ותיכונים שאינם חייבים לסיים אוניברסיטה בצרפת), אך כי רק 6% ביניהם היו עובדי כפיים.

נסיון אחר במקצת נוסה באוניברסיטת חיפה, כאשר במשך שנה אקדמית קויים קורס בגרונטולוגיה, שיועד לבעלי מקצוע העוסקים בקשישים, ולסטודנטים רגילים ועסק באספקטים שונים של הפרישה והזקנה (Lowenstein & Katz, 1975). כן נוסה דפוס של

יום עיון (הרצאות וקבוצות דיון) לעומדים לפרוש, אשר אורגן על ידי ארגון אקדמאים בשיתוף עם אוניברסיטת תל-אביב. מעורבותו של המוסד האקדמי תלויה, במידה רבה, בהחלטתו לקחת חלק בחיי הקהילה הסובבת אותו, ובגישתו החיובית לגמישות בהשמת כללי קבלה ומטרות תהליך הלימוד.

ד. קובעי המדיניות

הכוונה ליחידים או לקבוצות הפורמליות או האי-פורמליות, אשר מחליטים, מקיימים, ומשפיעים על הליכים הקשורים בפרישה. האבחנה בינם לבין סוכני ההתערבות היא בכך שאין הם מעבירי שרות, אלא אלה הקובעים אם השרות יתקיים. ההחלטה על קיומם של שרותים לקשישים מסוג כלשהו, היא בידיהם של קובעי המקורות - התקציבים. כשמדובר בתכניות הכנה לפרישה, קובעי המדיניות בנוגע לכך יהיו אלו שבידם המקורות; אך לא אלו בלבד, אלא כל אלו הנמצאים בעמדות החלטה. כך, למשל, ברמת הארגון יהיה זה מנהל המפעל או מי שעומד מעליו וכך ראש ועד העובדים. אם מדובר במסגרות אחרות, יהיו אלו אותם אנשים או קבוצות שבידם להשפיע על קבלת ההחלטות בארגון בו מדובר. כאשר באים לתכנון תכנית התערבות מסוגן של תכניות הכנה לפרישה יש לאתר את קובעי המדיניות, על מנת להגיע להסכמה מוקדמת על עצם קיומה.

ה. הקהילה

בכל תכנית הכנה לפרישה, בין אם היא "מצומצמת" לתכנון פרטי הפרישה (פיננסים, בריאות וכו'), ובין אם היא כוללת גם אספקטים חברתיים ופסיכולוגיים, יש נסיון לעזור לפורש להסתגל לחיים בקהילה המסוימת בה הוא חי וממנה הוא מהווה חלק. זוהי קהילה המותחמת במקום ובזמן. אין דומה ישראל לאירופה או לארה"ב ואין דומה ישראל של שנות החמישים, לישראל של שנות השמונים. אמנם, מדינתנו קטנה, אך תכנון הפרישה בערים

הגדולות אינו דומה לתכנונה בקבוצים, מושבים, או ערים קטנות בפריפריה.
Monk (1972) מעלה את הצורך ברשות לאומית שתהפוך את שרותי ההכנה לפרישה, היעוץ ומתן המידע, לזמינים לכל פורש בחברה. מטרתו, קיום אפשרויות מגוונות יותר של פרישה ליותר אנשים: זאת בצורת פרישה גמישה והדרגתית במסגרת הסכמי העבודה, למידה של תפקידים חדשים לחיים המאוחרים, ופעילות חברתית ומקצועית לפנסיונרים.
"הועדה לעניין הפרישה מהעבודה" (1975) בישראל, המליצה אף היא על הקמת רשות מרכזית לבעיות הפרישה מהעבודה, רשות שתעודד מחקר בבעיות הפרישה, מיסוד צורות שונות של פרישה, דאגה לפנסיונרים, מציאת מקורות תעסוקה וכיו"ב.
במישור המקומי צריכה כל תכנית הכנה לפרישה להתחשב באפשרויות שיש לסביבה החברתית להציע. אנשי הקבוצה שטופלה במחקרה של Wolf יצאו לשטח לבדוק מהם המוסדות והארגונים החברתיים הערוכים והזקוקים להשתתפות פנסיונרים, ומהן ההזדמנויות הפתוחות בפניהם בקהילה בה הם חיים. אך אין מדובר רק בפעילות שלאחר הפרישה. כל נושא מהנושאים בהם דנים, החל מתכניות פנסיה וכלה בבריאות, מושפע מהסביבה בה חיים, ויש לקחת זאת כנתון חשוב כשבאים לתכנן תכנית הכנה לפרישה.

תכנון ההתערבות

א. מטרות ההתערבות

כל תכנית התערבות מציבה מטרה אותה מקוים להשיג, בעזרת ההתערבות המכוונת. מטרה זו אותה מציבים נותני השרות ומקבליה, היא המנחה אותם בבחירת השיטה והתוכן וברצון להשתתף בה.

Kasschau (1974) מציעה להבחין בין תכניות יעוץ אשר מטרתן שינוי עמדות, פיתוח יחס חיובי לפרישה והסתגלות טובה יותר, לבין תכניות תכנון - שמטרתן מתן מידע

ועידוד (סטימולציה) לתכנון הפרישה בעזרת ראייה מציאותית יותר של התקופה העתידה. עיקר טיעונה מתבסס על כך שמרבית תכניות ההכנה לפרישה אותן סקרה, לא הצליחו בשינוי עמדותיהם של המועמדים לפרישה; כלומר, לא הצליחו במטרה היעוצית שהעמידו לפניהם (Mack, 1958; Hunter, 1968; Charles, 1971; O'Rourke & Friedman, 1972; Bowman, 1975; Glamser, 1973). עם זאת נמצא כי חשיפת העובד למידע אודות תקופת הפרישה עודדה אחוז ממשותפי תכנית ההכנה, לחשוב ולתכנן את פרישתם. לעתים קרובות לקיחת חלק בתכנית כזו מעוררת בפעם הראשונה חשיבה רצינית על העתיד. לטענתה של Kasschau, מאחר והאספקט היעוצי של תכניות הכנה לפרישה לא הושג עד כה (בעיקר מחמת בעיות מתודולוגיות), מוטב שמול עיני יוזמי תכנית ההכנה תעמוד מטרה צנועה יותר - תכנון הפרישה, אשר צריך להתמקד על עזרה להשגת ציפיות מציאותיות מהתקופה המצפה לפורשים. טיעונה של החוקרת מקבל תימוכין במחקרו של Simpson (1966), אשר מצא כי חשיפה למידע מפחיתה אי-ודאות ומשפיעה על מציאותיות תכניות הפרישה של העובדים. Charles (1971) מעלה בעיה שיוזמי תכניות ההכנה לפרישה בדרך כלל אינם נותנים עליה את הדעת, והיא - בעיית טווח הזמן של הפרישה. לפרישה התפתחות משלה. Atchley (1975) מבחין בה כמה שלבים שאינם קשורים דוקא לטווח זמן של שנים אלא להיסטוריות הפרישה של כל אדם ואדם. יש פורשים שיגיעו לשלב האוריינטציה המחודשת או לשלב היציבות, ואילו אחרים יישארו במצב של יאוש ואכזבה - שלב האכזבה. לנוכח זאת יש לתת את הדעת לאיזה שלב בפרישה מכוונת תכנית ההכנה לפרישה; מהי המטרה? - הקלת ההסתגלות לשלב הראשון שהוא גם השלב הקרוב ביותר, או הכנה לשלב הסופי? אין להתעלם גם משאלת טווח הזמן. נושאים שונים מקבלים פרספקטיבה אחרת במרוצת השנים בהן עתיד לחיות הפנסיונר. כאשר המתכנן מציב לפניו את מטרות התכנית שהוא בונה, עליו להכניס למערכת שיקוליו את שאלת טווח הזמן.

לסיכום: על מטרות תכנית ההכנה לפרישה להיות בעלות משמעות למשתתפים בה, וברות השגה, כך שלא ייווצרו רגשות תסכול וכשלון; מקובלות על המשתתפים ולא מנוגדות לעולם הערכים שלהם; וכן גמישות ומותאמות לצרכים ולנסיבות המשתנות.

ב. הערכת אפקטיביות ההתערבות

בכל התערבות מכוונת חייב להיות מובנה תהליך הערכה אם ברצון מעצבי ההתערבות לבדוק עד כמה הושגו המטרות שהציבו בפניהם. הערכת יעילות ואפקטיביות תכניות ההכנה לפרישה, היא אחת הבעיות העיקריות העומדות בפני מעצבי תכניות אלו.

הבעיות המתודולוגיות בתהליך ההערכה הן כמה:

- (א) ההשתתפות במרבית תכניות ההכנה לפרישה היא וולונטרית, כלומר נוצר מצב של "מדגם הבוחר את עצמו" (self-selected sample). סביר מאד להניח שעובדים שבחרו להשתתף בתכנית כזו, שונים בעמדותיהם כלפי הפרישה מעובדים שבחרו לא להשתתף.
 - (ב) במרבית המחקרים חסרה קבוצת בקורת. אי-קיום קבוצת בקורת נובע בעיקר מהקושי ליצור תבנית ניסויית בתוך המפעל. חסרונה של קבוצת בקורת זו מונע מהחוקרים את היכולת להבחין בהשפעות בלבדיות של התכנית.
 - (ג) בעיה שלישית העומדת בפני החוקרים היא בעיית אורך הזמן. בכל מחקר הבודק התערבות מכוונת, יש משמעות לטווח הזמן בבדיקת האפקטיביות, אלא שקיום מחקר לטווח זמן ארוך קשה ויקר, ועל כן מעטים המקרים בהם יש לחוקרים גישה לעובדים שלקחו חלק בתכנית ההכנה לפרישה, לאחר צאתם לפרישה. ברוב המחקרים נבדקת אפקטיביות התכנית בטווח זמן של מספר חדשים בלבד לאחר צאתם לפרישה.
- באותם מחקרים בהם נעשה נסיון לבדוק את אפקטיביות התכנית נמצאו עדויות לכך שלהכנה לפרישה היתה השפעה חיובית בעיקר על הסרת אי-הודאות ושינוי התנהגות; ובמידה פחותה הרבה יותר, על שינוי עמדות לפרישה.
- Thompson (1958) הראה ששני הגורמים החשובים ביותר להסתגלות טובה לפרישה הם תפישה נכונה (ריאלית) של הפרישה ועמדות חיוביות כלפיה. אצל אותם עובדים שחזוי הפרישה שלהם אינו ריאלי, תכנון הפרישה עשוי להזיק יותר מאשר להועיל.
- Mack (1958) מצאה כי תכנית ההכנה לפרישה הפחיתה את מידת החרדה מהפרישה, תרמה לתכנון קונסטרוקטיבי של הפרישה, והשפיעה על שינוי התנהגותי בהכנה לפרישה. לפי ממצאיה, היתה התכנית אפקטיבית בעיקר בהעברת אינפורמציה בנושאים פיננסיים, בריאות,

תנאי מחיה בפרישה, ומשמעות העבודה והפרישה; רפחות אפקטיביות בשינוי עמדות לפרישה. מחקרו של Hunter (1968), היה בין הראשונים שניסה להכניס את גורם טרום הזמן למחקר. השפעת התכנית נבדקה מיד לאחר סיומה ולאורך זמן, שנה ושנתיים לאחר הפרישה. מגבלותיה היו בצורת גיוס העובדים להשתתפות בפרויקט שהיתה סלקטיבית, ובקבוצת הפיקוח שיצר. ממצאיו הראו שתכנית ההכנה לפרישה הפחיתה את חוסר שביעות הרצון מהפרישה, הורידה את רמת החרדה מבריאות לקויה ועודדה את המשתתפים בה, לקחת חלק בפעילות חברתית עם ידידים ומשפחה. גם במחקר זה לא הושגה אחת ממטרותיו והיא - שינוי בעמדות כלפי פרישה.

מחקר מאוחר יותר של Charles (1971) בדק אף הוא, בשיטת "לפני - אחרי", תכנית שהיתה בנויה ממספר הרצאות ודיון לאחריהן (התכנית ה"קלאסית" בתכניות הכנה לפרישה). ממצאי המחקר הראו עליה במידת ההתענינות או הדאגה, בתחומים שונים הקשורים לפרישה וכן עליה במעורבות בפעילות וולונטרית. נוסף לכך מדווח Charles על שינוי עמדות בכוון של עליה כללית בהערכה עצמית חיובית ובטחון עצמי רב יותר בעתיד הפיננסי לאחר הפרישה.

במחקרם של Greene וחבריו (1969), אשר סקרו מספר תכניות הכנה לפרישה בשמונה חברות אשר בחציין היו קיימות תכניות כאלו, נמצא שיעוץ לפני הפרישה הפחית אי-שביעות רצון מהפרישה ואת הפחדים הנוגעים לבריאות, ועודד השתתפות בפעילויות, כולל פעילויות חברתיות. נוסף לכך נמצא הבדל בהסתגלות לפרישה. אותם עובדים שלקחו חלק בתכנית ההכנה לפרישה דווחו על הסתגלות טובה יותר לפרישה. גם במחקר זה היתה ההשתתפות וולונטרית ולא באה לידי פתרון הבעיה של "מדגם הבוחר את עצמו".

מחקרו של Bowman (1974) בדק את מידת האפקטיביות של תכניות ההכנה לפרישה באוניברסיטת דרייק. המחקר נשא אופי של "לפני - אחרי", וממצאיו הראו תמונה דומה לממצאי מחקרים קודמים:

- (א) לא נמצא הבדל משמעותי בעמדות לפרישה לפני ואחרי ההשתתפות בתכנית ההכנה.
- (ב) נמצאה מובהקות באופן סטטיסטי, העליה במעורבות בפעילות לאחר השתתפות בתכנית.
- (ג) נמצא שאפשר לנבא בעזרת רגרסיה, את עמדותיו של הפרט לפרישה.

שני מחקרים שניסו ליצור תבנית נסויית לתכנית ההכנה לפרישה ולכלול בה בדיקה "לפני - אחרי" וקבוצת בקורת, הם של Glamser (1973) ושל Boyack & Tiberi (1975). בראשון נבחנו שתי טכניקות הדרכה (1 קבוצות דיון; 2 הכוונה אישית; ובנוסף לכך היתה קבוצה שלישית שלא נכללה בהכנה - קבוצת הבקורת. נבדקו כמה מפעלים כאשר כל מעפל הווה קבוצה אחידה בה השתתפו כל אלו שהגיעו לגיל המסוים אותו קבעו החוקרים. הממצאים הראו שקבוצת הדיון היתה אפקטיבית יותר בהגברת הידע על נושאי הפרישה, ומשתתפיה חשו עצמם יותר מוכנים לפרישה והראו עליה משמעותית בפעילויות של הכנה לפרישה. האפקטיביות של הכוונה האישית (יעוץ), היתה נמוכה יותר. בשני המקרים, השינוי היה בידע ובהתנהגות ולא בעמדות. גם מחקר זה, על אף החידוש שבו - קבוצת בקורת והשתתפות לא-וולונטרית - בדק את מידת האפקטיביות, חודש לאחר קיום התכנית, כלומר לא הכנים בה את מומנט אורך הזמן.

הדווח על מחקרם של Boyack & Tiberi הוא דווח ראשוני. מטרתו של המחקר היתה ניסוי שלש גישות הדרכה על שש קבוצות אוכלוסיה שונות, תוך נסיון לבחור אותן בצורה מקרית, כולל קבוצת בקורת שהיו בה נציגים מכל אחת מקבוצות האוכלוסיה שנבדקו. נמצא שלכל אחת מטכניקות ההדרכה היה יתרון מסוים בנושאים מסוימים. חשיבות ממצא זה היא בשלב של תכנון טכניקות ההדרכה בהתאם למטרות התכניות.

כדי לפתור את בעיית טווח הזמן מציע מונק (1976) תהליך הערכה שאינו מתייחס למדידת אפקטיביות התכנית לאורך זמן, אלא הערכה של התהליך עצמו - כלומר, בדיקת כל אחד מתחומי ההתערבות - המטרות, התוכן, ציפיות המשתתפים, באיזו מידה הושג כל אחד מהם.

הערכת התכנית חשובה לא רק למארגניה ולמשתתפים בה, אלא גם לארגון. איזו תועלת מפיק הארגון מתהליך התערבות זה? Pyron (1969) מצביע על כמה דברים - עידוד עובדים מבוגרים לפרוש; עליה במוראל של עובדים אלו ותהליך חלק יותר של פרישה בגיל נקוב. Greene (1969) מצא אף הוא שיעוץ טרום-פרישתי תורם לשביעות רצון רבה יותר מהתפקיד, ולמוראל גבוה יותר בשנים שלפני הפרישה. סביר להניח שעובדים החשים בדאגה לעתידם ובאחריות המפעל גם לתקופה בה לא יהיו עוד עובדיו, מרגישים טוב יותר בתפקידם.

ל ס י כ ר ס :

התמונה המתקבלת מסקירת הספרות המובאת בזה, היא שיש בהכנה לפרישה עזרה לאותם עובדים שנטלו בה חלק. במרבית התכניות לא הושגו כל המטרות המוצהרות, אך העובדה שהכנה לפרישה גרמה לעליה בפעילות לקראת הכנת הפרישה, בהפחתת החרדה, ביצירת תמונה ריאלית יותר של הפרישה, היא הקובעת.

בפרק האחרון נסקרו חלק מהבעיות המתודולוגיות המאפיינות את המחקרים על הכנה לפרישה, בעיות איתן מנסים המחקרים האחרונים להתמודד. נראה לנו שמרבית התכניות לא מתמודדות עם שתי בעיות (מרבית, אף כי קיימות דוגמאות הפוכות אותן הזכרנו בסקירת הספרות) :

האחת: טווח זמן ההכנה לפרישה: כל עוד מרבית התכניות מותחמות לשנים האחרונות לפני הפרישה, יוצאים מקופחים אותם נושאים בהם יש להתחיל את ההכנה זמן רב יותר לפני כן.

השנייה: הפיכת תכנית ההכנה לחלק מהמערכת המפעלית, כך שלא תהיה תלויה ביוזמה של אוניברסיטה או חוקר מסוים. הכוונה לתכנית שיש בה אספקטים של הערכה ובדיקה עצמית.

ב י ב ל י ו ג ר פ י ה

ברגמן, ש., בר-צורי, ר. עמדות קשישים ודעותיהם כלפי מערכת שירותי רווחה. המכון למחקר כלכלי וחברתי, הועד הפועל של ההסתדרות, תל-אביב, 1977.

ברגמן, ש. הקשישים בישראל - תדריך ביבליוגרפי, חלק ראשון (1967) ושני (1975), תל-אביב, אגודה גרונטולוגית.

גוטמן, א.ל., לוי, ש., מן, ק.י. הסתגלות לחיי הפרישה, מחקר בין עובדים שיצאו לגמלאות מהסתדרות מדיצינית הדסה ובין עובדים העומדים לפרוש ממנה. הסתדרות מדיצינית הדסה, המכון למחקר חברתי שימושי, ירושלים, 1970.

גיל הפרישה מהעבודה. דין וחשבון של ועדת מומחים מטעם הועד הפועל של ההסתדרות, תל-אביב, אוקטובר, 1967.

גלזר, ר. משגב, מ., רגב, י. הכנה לפרישה של עובדי מפל"ן אשר עמדו להגיע לגיל הפרישה ביוני ובדצמבר 1976, סיכום והצעות לעתיד. תע"ש, יולי, 1976. פרסום פנימי.

דין וחשבון ועדת המשנה לעניני קשישים. הועדה הבין-משרדית לתיאום השירותים הסוציאליים מדינת ישראל, ירושלים, ספטמבר, 1967.

דו"ח מסכם והמלצות. הועדה לנושאי הפנאי, ירושלים, אוקטובר, 1970.

דו"ח הועדה על פרישה מהעבודה. משרד העבודה, ירושלים, 1975.

יעקבסון, ד. עמדות כלפי עבודה ופרישה בקרב עובדי תעשייה קשישים. חיבור לשם קבלת תואר מ.א. הטכניון, חיפה, 1967.

מונק, א. תפיסות חברתיות המנחות תכניות הכנה לפרישה. גרונטולוגיה, 5, ינואר-מרץ, 1976.

נירל, נ. עמדות מנהלים לפרישה מהעבודה. עבודה לתא. מ.א., אוניברסיטת תל-אביב, 1974.

פרי, מ. סקר בנושא פרישה לפנסיה בתעשייה האווירית בישראל. נמל התעופה הבינלאומי בן-גוריון, מאי, 1976.

פרי, מ. סקר פנסיונרים. התעשייה האווירית, נמל התעופה בן-גוריון, מרץ, 1975.

קרמר, י., רפפורט, נ., וינר, י. דו"ח מחקר מס' 3. האגודה לפרישה מתוכננת, חיפה, פברואר, 1975.

קרמר, י., וינר, י. גישתם של עובדי תעשייה ושירותים כלפי תכניות הדרכה לפרישה. האגודה לפרישה מתוכננת, דו"ח מחקר מס' 4, חיפה, ספטמבר, 1975.

קרמר, י., וינר, י., פוקס, ד. אקלים הסביבה - המעבר מחיי עבודה לפרישה בקרב עובדי תעשייה ושירותים. דו"ח מחקר מס' 5, חיפה, דצמבר, 1975.

- Anderson, F. "Preparation for Retirement", Trans. Soc. Occup. Med., 19, 1969, 124-127.
- Ash, Philip "Pre-retirement Counseling", The Gerontologist, 6 (2), 1966, 97-99.
- Atchley, Robert C. "Retirement and Leisure Participation: Continuity or Crisis", The Gerontologist, 11, 1971, 13-15.
- Atchley, Robert C. "Retirement and Work Orientation", The Gerontologist, 11, 1971, 29-32.
- Atchley, Robert C. The Sociology of Retirement. Schenkman Publishing Co. Inc., Cambridge Mass., 1975.
- Barfield, R., Morgan, J. Early Retirement. Ann Arbor: University of Michigan, 1969.
- Blumensohn, L. "Retired People Counsel the Old: A Project of the National Insurance Institute of Israel". International Congress of Gerontology, Jerusalem, June 1975.
- Bowman, Donald L. Attitudes and Activity Involvement Comparison. Ph.D. Dissertation, Iowa State University, Ames, Iowa, 1974.
- Boyack, V.L., Tiberi, D.M. A Study of Pre-Retirement Education. Paper presented at the 28th Annual Gerontological Society meeting, October 26-30, 1975, Louisville, Kentucky.
- Burgess, E.W., Corey, Pines, Thornbury, "Occupational Differences in Attitudes Toward Aging and Retirement", Journal of Gerontology, 13, 203-226.
- Burgess, E.W. Retirement Preparation: Chicago Plan. U.S. Department of Health Education and Welfare, Welfare Administration, Office of Aging, Washington D.C. 20201, 1968.
- Carp, Frances M. Retirement. New York: Behavioral Publications, 1972.
- Charles, Don C. "Effect of Participation in a Pre-retirement Program". The Gerontologist, 1 (1), 1971, 24-28.
- C.I.G.S. 5th International Course, Preparation for Retirement, Madrid, June 1974.
- Dubin, R. "Industrial Workers' Worlds". Social Problem, 3 (April) 1956, 131-142.
- Einstein, S. Intervening in Aging: A Schematic Analysis (unpublished paper, 1975).

Erikson, E. Identity and Life Cycle. New York: International Universities Press, 1959.

Fillenbaum, Gerda G. "On the Relation Between Attitude to Work and Attitude to Retirement". Journal of Gerontology, 24 (2), 1971b, 244-248.

Fillenbaum, Gerda G. "Retirement Planning Programs - At What Age and for Whom? The Gerontologist, 11 (2), 1971c, 33-36.

Foley, A.R. "Pre-retirement Planning in a Changing Society". American Journal of Psychology, 128:7, Jan. 1972, 877-881.

Franke, W.H. "Preparing Workers for Retirement" (Bulletin No. 27). Urbana Institute of Labor and Industrial Relations. University of Illinois, 1962.

Friedman, E.A., Havighurst, R.J. The Meaning of Work and Retirement. Chicago, University of Chicago Press, 1954.

Gelder, Van W., Janmaat, J.F.J., De Jong, N., Zonneved Van R. Preparation for Retirement in the Netherlands.

Glamser, Francis D., De Jong, Gordon F. "The Efficacy of Pre-retirement Preparation Programs for Industrial Workers". Journal of Gerontology, 30, 5, 1975, 595-600.

Glamser, Francis D. The Efficacy of Pre-retirement Preparation Programs for Industrial Workers. Ph.D. Dissertation, The Pennsylvania State University, 1973.

Greene, M.R., Pyron, H.C., Manion, U.V., Winklevoss, H. Pre-retirement Counseling, Retirement Adjustment and the Older Employee. Graduate School of Management and Business, College of Business Administration, University of Oregon, Eugene, 1969.

Gutmann, D. "Ego Psychological and Developmental Approaches to the 'Retirement Crises' in Men", in: Frances Carp, Retirement, New York: Behavioral Publications, Inc., 1972.

Heron, A. "Preparation for Retirement: A New Phase in Occupational Development". Occupational Psychology, 36 (1), 1962, 1-9.

Hubbard, Lorna M. "Retirement: Third Age or Second Career?" Convergence Vol. IX, 3, 1976.

Hunter Woodrow, W. A Longitudinal Study of Pre-retirement Education. Division of Gerontology, University of Michigan, Ann Arbor, 1968.

- Hunter Woodrow, W. A Cross-National Appraisal of Pre-retirement Education, (Cooperative Research No. 1422), Ann Arbor, University of Michigan, 1965.
- Jacobson, Dan "Fatigue-Producing Factors in Industrial Work and Pre-retirement Attitudes". Occupational Psychology, 46, 1972, 193-200.
- Johnson, L., Strother, G.B. "Job Expectations and Retirement Planning". Journal of Gerontology, 17, 1962.
- Kasschau, Patricia L. "Re-evaluating the Need for Retirement Preparation Programs". Industrial Gerontology, Winter 1974, 42-59.
- Kretzmer, Marcia Guide to Israel Research in Social Gerontology. Discussion Paper No. 21-76, Brookdale Institute, Jerusalem, July 1976.
- Lowenstein, L., Katz, R. "Evaluation of Continued Education Courses in Gerontology given in Haifa University". International Congress of Gerontology, Jerusalem, June 1975.
- Mack , Margery J. "An Evaluation of a Retirement Planning Program". Journal of Gerontology, 13, 1958, 198-202.
- Mannheim, B., Jacobson, D. "Attitudes of Older Industrial Workers in Israel Toward Retirement", in: L. Miller (ed.), Mental Health in Rapid Social Change, Jewish Academic Press, Jerusalem, 1972, 253-264.
- McErlean, J.P. Pre-retirement and Retirement, 24 Graene Road, Enfield, Middx, 1973.
- Miller, Stephen J. The Dilemma of a Social Role of Aging, Brandeis University, 1965.
- Monk, Abraham "Factors in the Preparation for Retirement by Middle-aged Adults". The Gerontologist, 11 (4), 1971, 348-351.
- Monk, Abraham "A Social Policy Framework for Pre-retirement Planning". Industrial Gerontology, 15, 1972, 63-70.
- Neugarten, B.L. "Adult Personality: A Developmental View". Human Development, 9, 1966, 61-73.
- O'Rourke, John F., Friedman, Harvey L. "An Inter-Union Pre-retirement Training Program: Results and Commentary". Industrial Gerontology, 13, Spring 1972, 49-64.
- Pyron, Charles H. "Preparing Employees for Retirement". Personnel Journal, September 1969, 722-727.

- Pyron, Charles H. & Manion, U.V. "The Company, the Individual and the Decision to Retire". Industrial Gerontology, 4, Winter 1970, 1-26.
- Rooney, R. "The Changing World of Work and its Ramifications for Pre-retirement Planning". In: Proceedings of the First National Conference on Pre-retirement Planning, Pre-retirement Center, Drake University, Des Moines, Iowa, October 1974.
- Rubery Owen, Preparation for Retirement, the Rubery Owen Scheme, October 1961.
- Simpson, I.H. "Exposure to Information on Preparation for, and Self-Evaluation in Retirement". In: Simpson I.H. and McKinney J.C. (eds.), Social Aspects of Aging, Duke University Press, Durham North Carolina, 1966.
- Stokes, Randall G., Maddox, G.L. "Some Factors of Retirement Adaptation". Journal of Gerontology, 22, 1967, 329-333.
- Streib, Gordon, F., Schneider, Clement Retirement in American Society, Ithaca, New York, Cornell University Press, 1971.
- The Pre-retirement Association: Synopses of Six Main Topics of Pre-retirement Advisory Courses, London, 1973.
- Thompson, Wayne E. "Pre-retirement Anticipation and Adjustment in Retirement". Journal of Social Issues, 18, 1958, 35-45.
- Tuckman, J., Lorge, I. "Retirement Practices in Business and Industry", Journal of Gerontology, 7 (1), 1952, 77-86.
- Weihl, H., Nathan, T., Avner, U. Investigation of the Family Life, Living Conditions and Needs of the Non-institutionalized Urban Jewish Aged 65+ in Israel. Final Report, Part 2, 1970.
- Wolf, B.R., Wolf, G. "Exploring Retirement in a Small Group". Social Work, 6, 1975, 481-484.
- World Congress on Mental Health, Technical Session No. 203, Pre-retirement Training in Great Britain, August 1968.
- Vermeij, Albert G.J., Rijzewijk, E. Th. Preparation for Retirement, Some Ideas on Personnel Management Regarding the Aging Employee, Ijmuiden, Holland, June 1974.

ביבליוגרפיה של ספרות מאירופה שאינה כלולה בסקירת הספרות

- Baujat, J. Comment se préparer à la retraite. Entreprise Moderne d'Edition, Paris, 1963.
- Caisse National de Retraite (CNRO), Bibliographie sur la préparation à la retraite. Documents d'information et de gestion. Paris, 1974, CNRO.
- Centre Internationale de Gerontologie Sociale (CIGS). Colloque sur la préparation à la retraite. Paris, 1974.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung: Institut Mensch und Arbeit (Hrsgbr.). Die dritte Lebensrunde. Gut vorbereiten, besser gestalten. München, 1975, Verlag: Mensch & Arbeit.
- Guillemard, A. La retraite: une mort sociale. Paris, 1972, pp. 298.
- Hubbard, L.H. Preparation for retirement in Great Britain. Zeitschrift für Gerontologie, 1976, 1:91-94.
- Janmaat, J. Weiterbildung im Alter: Vorbereitung auf die Pensionierung - Erfahrungen und Perspektiven in den Niederlanden. Aktuelle Gerontologie, 1972, 12:731-736.
- Lehr, U. Grundlagen, Aufgaben und Methoden der Vorbereitung auf die Pensionierung. München, 1974.
- Scherler, A. Préparation à la retraite et retraite orientée. Lausanne, 1973.
- Schneider, H.D. Wie wirksam sind Vorbereitungskursen auf den Ruhestand? Zeitschrift für Gerontologie, 1975, 4:288-294.
- Winter, J. Vorbereitung auf die dritte Lebensphase. Zürich, 1972 (Pro-Senectute).
- Winter, J. Vorbereitung auf Ruhestand und Alter in der Schweiz. Zeitschrift für Gerontologie, 1976, 1:81-90.

March 1977

BROOKDALE INSTITUTE
of
GERONTOLOGY & ADULT HUMAN DEVELOPMENT
IN ISRAEL
AMERICAN JOINT DISTRIBUTION COMMITTEE

מכון ברוקדייל

לגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה
בישראל
הג'וינט

רשימת דפי דיון

- 1-75 "Compensation for Inflation Under Israel's Emergency Economic Policy," Jack Habib & Robert Lerman.
- 3-76 "Equity and the Social Insurance Paradox," Jack Habib & Robert Lerman.
- 5-76 "Economic Aspects of Reforming Pensions in Israel," Haim Factor, Jack Habib & Robert Lerman.
- 7-76 "The Effect on Poverty Status in Israel of Considering Wealth and Variability of Income," Jack Habib, Meir Kohn & Robert Lerman.
- 9-76 "Alternative Benefit Formulas in Income Support Programs for the Aged," Jack Habib & Robert Lerman.
- 11-76 "Intergenerational Educational Mobility in Israel - An Overview," Judah Matras and Gila Noam.
- 13-76 "The Cross-Section Processor - CDC Version 1," Meir Kohn.
- 15-76 "A Critical Overview of Israeli Housing Policy," Robert Lerman.
- 17-76 "Programs for the Elderly in Community Centers in Israel," Susie Linder-Pelz.
- 19-76 "The Mortality of Moslems, Druze and Christians in Israel," J.H. Abramson & R. Gofin.
- 21-76 "Guide to Israeli Research in Social Gerontology," Marcia Kretzmer.
- 23-76 "Disability and Rehabilitation - A Mathematical Model," Moshe Nordheim.
- 25-77 "Ethnic and Other Primordial Differentials in Intergenerational Mobility in Israel," Judah Matras & Dov Weintraub.

- 2-75 "הפצוי על ההתיקרות בגין מדיניות החרום הכלכלית", יעקב חביב ורוברט לרמן.
- 4-76 "ישרותים לעולים קשישים בישראל", יחיאל ערן וגרדה פרידהיים.
- 6-76 "מוגבלות ושיקום - שלב בהתפתחות האדם: מודל מתמטי", משה נורדהיים.
- 8-76 "תכניות לקשישים במרכזים קהילתיים בישראל", סוזי לינדר-פלץ.
- 10-76 "טיפול בית - קווים מנחים לגיבוש מדיניות וארגון הספקת השרות", נסים ברוך.
- 12-76 "סקירה בקורתית של מדיניות השכון בישראל", רוברט לרמן.
- 14-76 "שמוש בפנאי של גילאי 70+ - סקר ראשוני", חנה וייל ואירית ברמן-אשכנזי.
- 16-77 "לברור המונח 'זקן' במקרא", משה א. קורץ.
- 18-77 "סקירת ספרות בנושא הכנה לפרישה מהעבודה", נורית ניראל.