

# Erretirorako prestakuntza-programak: historia laburra, helburuak eta edukiak

Izarne Lizaso Elgarresta eta Manuel Sanchez de Miguel  
EHUko irakasleak eta UEUko kideak

Artikulu honek Erretirorako Prestakuntza Programen errebisio teorikoa egitea du helburu. Erretiroaren ondorioz gizabanakoaren egunerokotasuna aldatu egiten da, besteak beste, lantokian igarotzen zen ordutegia denbora libre bilakatzen da, langilearen rola galtzen da eta egoera horren ondorioz, erretiratuak hainbat egoera paira ditzake, adibidez, egonezina, antsietatea, depresioa eta zentzua emango dioten jarduerak bilatu beharra. Hori kontuan izanik, erretiroaren gaia ikertu duten egile askok azpimarratu dutenez, erretirorako prestakuntza-programak oso garrantzitsuak dira. Izan ere, horien bidez, erretiroaren ondorioz gerta daitezkeen ondorio ezkorrak saihestu eta bizikaltatea hobetu daiteke.

GAKO-HITZAK: Erretirorako Prestakuntza Programak.

The main objective of this article is to review theories related to Retirement Preparing Programs. As a consequence of retirement, individuals' daily life makes big changes, time spent in working places becomes free time, lost of the working role, etc. which may take the retired person to suffer situations like anxiety, depression and the need to find some activities to give sense to their lives. Taking this into account, many authors who investigate on retirement claim the importance of Retirement Preparing Programs. In fact, by these programs, negative consequences of retirement can be avoided and life quality improved.

KEY WORDS: Key words: Retirement Preparing Programs.

*Jasotze-data:* 2008-12-17. *Onartze-data:* 2009-02-17.

## Sarrera

«Erretiroaz» hitz egiten denean, lan-ñabardura nabarmentzen da, adiera horrek soldatapeko lanagatik pentsio bat jasotzen dutenei egiten baitie erreferentzia. Hau da, *erretiro* hitza erabiltzen denean, lanarekin lotutako rolaren amaieraz ari gara. Erretiroaren definizioari dagokionez, autore gehienak bat datoz antzeko definizioa proposatzearekin. Erretiroa bizitzan zehar burutu den ordaindutako lan profesional baten amaiera da, oro har, bat-batean gertatzen dena, eta, horren ondorioz, pentsio bat eskuratzen da (Atchley, 1996; Birren, 1996; Sterns eta Hurd, 1999). Hainbat batzuk atzera begiratuta, Calvo-ren eta Sánchez-Malo-ren (1968) arabera, bizitzan bi aro baino ez zeuden: lehenak ikaskuntzarekin zuen zerikusia, eta bigarrenak, aldiz, ordaindutako lanbidearekin. Egun, berriz, aurreko bien ordainetan hirugarren aro bat agertzen da: erretiroaz gozatzeko aukera.

Hainbat arrazoi direla medio, erretiroaren gaia garrantzitsu bilakatu da gure gizartean. Alde batetik, XX. mendeko joera demografiko nagusia izan da 65 urtetik gorakoen hazkunde itzela. Aurreko mendearen hasieran 65 urtetik gorakoak % 5 baino ez ziren (Muñoz, 2002). Egun, aldiz, % 17ra iristen dira (IMSERSO, 2003). Bestetik, Espainiako estatuan zein nazioartean, gero eta gazteago erretiratzen dira langileak (Guillemard, 1998; Lehr eta Polhmann, 2004), horren isla, batez besteko adina 59 urtekoa izatea. Azkenik, erretiroaren ondorioz hainbat faktoretan aldaketak gerta daitezke, esaterako, diru-sarreretan, osasun fisiko eta psikologikoan, harreman sozialetan eta aisialdian. Ondoren, laburki bada ere, faktore horiek azalduko dira.

Diru-sarrerei dagokienez, erretiroarekin batera urritu egiten dira. Hainbat ikerketak diote erretiratuaren diru-sarreraren murrizketa erretiroarekin erlacionatutako galerarik garrantzitsuenetakoa dela (Kalish, 1991; Hinrichsen eta Clougherty, 2006). Horrez gain, azpimarratzen da egoera ekonomikoan zailtasunak izateak erretiratuaren ongizatean eragin dezakeela. Diru-sarrerez gain, erretiroaren eta osasunaren arteko erlazioa ikertu da. Osasun fisikoaren eta erretiroaren arteko erlazioa aztertzerakoan beharrezkoa da zehaztapenak egitea. Alde batetik, baieztatu da osasun-egoera kaskarraren eta erretiroa hartzeko erabakiaren artean erlazioa dagoela. Baina azpimarratu behar da erretiroaren ondorioz gizabanakoaren osasun fisikoan aldaketarik gertatzearen inguruan datu kontraesankorrak daudela (CIRES, 1995; Ekerdt, Bossé eta Lo Castro, 1983). Batzuek diote erretiroak gizabanakoaren osasun fisikoan negatiboki eragiten duela. Beste batzuek, berriz, positiboki eragiten duela. Osasun psikologikoari dagokionez, depresioa eta antsietatea dira bi adierazle nagusienak. Erretiroaren eta osasun psikologikoaren arteko erlazioa aztertu duten egileen arabera, erretiroak ez du zertan depresioa eragin (Birren, 1996). Antsietateari dagokionez, berriz, datu kontraesankorrak aurkitu dira (Hollis, 1998; Pinquart eta Sorensen, 2001). Erretiroaren ondorioz harreman sozialetan aldaketak gerta daitezkeela aipatu da, hau da, bikotekidearen eta seme-alaben eta erretiratuaren arteko erlazioa aztertu da, familiako partaideetariko bat erretiratzean aldaketa gehien jasaten dutenak dira-eta. Familiaren laguntza soziala elementu erabakigarria da erretiro-prozesuan eta erretiroarekiko ongizatean.

Hori guztia kontuan hartuta, garrantzitsua iruditu zaigu erretiroaren ondorioei aurre egiteko erretirorako prestakuntza-programei buruzko ekarpen teorikoa egitea. Izan ere, horien bidez, erretiroaren ondorioz gerta daitezkeen ondorio ezkorak saihestu eta bizi-kalitatea hobetzea lor daiteke. Hala, artikulua honetan, hainbat eduki azalduko dira. Lehenengo atalean, prestakuntza-programa horien historia laburra azalduko da. Ondoren, prestakuntza-programa horien helburuak, arrazoiak eta partaidetzaren ehunekoak —Europako zein Espainiako estatuko datuak— aipatuko dira. Azkenik, prestakuntza-programen eduki garrantzitsuenak azalduko dira.

## 1. Historia laburra

Erretirorako prestatzeko lehen programak Erresuma Batuan —Bigarren Mundu Gerraren ostean bizi-itxaropena luzatzean— sortu ziren 50eko hamarkadan. Une hartan, hainbat erakunde britainiarrek beren jardueren artean erretirorako prestakuntza-programak egitea onartu zuten. Ondorioz, “Pre-retirement Association” sortu zen (Jiménez, 1995).

Geroago, 1977an, Europako Kontseiluak erretirorako prestakuntzaren egokitasunaren berri eman zuen. 1982an, Zahartzaroari buruzko Nazio Batuen Batzarrak lanaren eta erretiroaren arteko trantsiziorako prestakuntzak zuen garrantzia aitortu zuen Vienan. 1988ko urrian, Europako Elkarte Ekonomikoak gaiari buruzko mintegi bat antolatu zuen Frankfurten. 1998an, Europar Batasunak 1955ean iragarritako erretirorako prestakuntzaren erraztasunari buruzko proiektu bat amaitu zuen (Chiva eta Walker, 1998). XXI. mendearen hasieran, egoerak 1977an bezala edo okerrago jarraitzen du (Moragas, 2000).

Espainiako estatuari dagokionez, 1966ko ekainean Madrilgo Konplutentseko Medikuntza Fakultatean egin zen III. Batzar Nazionalean, Espainiako Gerontologia Elkarteak (gaur egun *Sociedad Española de Geriatría y Gerontología* delakoak) erretirorako prestakuntzari buruzko mahai-inguru bat antolatu zuen (Jimenez, 1998). Kongresu hartaz geroztik, Espainiako estatuan, ezer gutxi egin da erretirorako prestakuntza-programak sustatzeko. Horren arrazoiak izan dira, besteak beste, psikosozialak, ekonomikoak eta antolakuntza-arlokoak.

Horietariko lehenek, psikosozialek, erretiratuari buruzko estereotipo negatiboekin dute zerikusia: gaur egungo gizartean, erretiratuaren rola baliogabetzat hartzen da, hau da, ekonomikoki eta sozialki pasibotzat. Erretiroa zahartzaroarekin, aguretasunarekin edo atsotasunarekin erlazionatzen da askotan, eta muga fisiko, funtzional eta psikosozialak ditu ezaugarriak. Dena dela, hori ez da egia, bereziki osasun eta pentsio maila ona dituzten erretiratu gazteengan bereziki. Arrazoi psikosozialen artean, Moragas-ek (2000) erretirorako prestakuntzak dakartzan etekinen ezjakintasuna azpimarratzen du. Arrazoi ekonomikoei dagokienez, erretiroa gai pribatutzat eta pertsona bakoitzak norberaz ebatzi beharrekotzat hartzen da. Gizabanako bakoitzak 60 €-90 € artean ordaindu behar ditu. Oztopo ekonomikoaren artean aipatu behar da programa gehienak lan-ordutegian garatzen direla, ondorioz, enpresak soldata murrizten dio erretiratzeaz dagoenari. Horrekin erlazionatuta, egile batzuen (Sáez eta Alexandre, 1996a) arabera, enpresek beren beharretatik kanpokotzat hartzen dituzte erretiratzeko prestakuntza-programak,

eta, ondorioz, ez dituzte sustatzen. Azkenik, antolakuntza-arazoei dagokienez, erretiratzear daudenen mesfidantza ere aipatu behar da; izan ere, langileak ez dira enpresak antolaturiko ikastaroez fidatzen. Ondorioz, erretiratzear daudenen aldetik eta haien ordezkari sindikalen aldetik, ez dago programa horiek antolatzeko eskabide nahikorik.

Hego Euskal Herrira hurbilduta, Eusko Jaurlaritzako zein Nafarroako Gizarte Ongizate sailetik ekintza zehatz gutxi bultzatu dira erretirorako prestakuntzaren inguruan. Hala ere, eremu horretan, Gipuzkoako Foru Aldundia izan da ekimen gehien egin duen erakundea (Martínez, 1990). Erakundeen aldetik, erretirorako prestakuntza-programek gaur egun nolabaiteko «impasse» edo «bide hila» topatzen dute, erantzunik eza izan dela eta.

Laburbilduz, erretirorako prestatzeko lehen programak Erresuma Batuan sortu ziren 50eko hamarkadan. Hain zuzen ere, “Pre-retirement Association” sustatu zuten erakunde britainiarrek. Ondoren, Europako Kontseiluak, Zahartzaroari buruzko Nazio Batuen Batzarrak, Europako Elkarte Ekonomikoak, Europar Bata-sunak zein Espainiako estatuko Gerontologia Elkarteak eta, gure testuinguru hurbilean, Eusko Jaurlaritzak programa horien garrantzia azpimarratu duten arren, hainbat arrazoi direla medio, ezer gutxi egin da gai horren inguruan.

## 2. Helburuak

Moragas-en (1989; 1991; 2000) eta Arias eta haren laguntzaileen (2000) iritiz, erretiratzear dauden gizabanakoei erretiratu-rola positiboki bereganatzeko laguntza eraginkorra izan daitezke erretirorako prestakuntza-programak. Gainera, programa horiek erretiratuaren bizi-kalitatea hobetzen dute. Programa horien bidez, erretiratzeko unean langile askok paira dezaketen antsietatea eta egonezina murriztu nahi da (Prados eta Muñoz, 2002). Erretiro-prozesuan inplikaturako giza-banakoak erretiratu ondoren jardueren garapenarekin has daitezten lortzea da helburuetariko bat. Jarduera horiek motibazio eta baliabide pertsonalen artean orekatuta egon behar dute. Hala, gizabanakoak hiru galdera nagusiri erantzun diezaike: egoera berriari aurre egiteko nahiko baliabide ekonomikorik izango al dut? zer gertatuko da nire osasunarekin? non beteko dut nire astialdia?

Asko dira erretiratzeko prestakuntza-programak egitearen garrantzia azpimarratzen duten autoreak (Calvo eta Sánchez-Malo, 1968; Sáez, 1985; Sancho, 1985; Calvo, 1986; Lehr, 1988; Serra eta haren laguntzaileak, 1988; 2002; Forteza, 1990; Gala, 1991; Aleixandre, 1993; Izquierdo, 1994; Sáez eta haren laguntzaileak, 1995a; Florez, 1996; Sáez eta haren laguntzaileak, 1996; Brunson, 1997; Quintero eta Quintero, 1998; Sharpley eta Layton, 1998; Skoknic, 1998; Chumillas, 1999; Maturana, 1999; Arias eta haren laguntzaileak, 2000; Fernández eta haren laguntzaileak, 2001; Kim eta Moen, 2001a; Kosloski eta haren laguntzaileak, 2001; Lu eta Qui, 2001; Rosenkoetter, Garris eta Engdahl, 2001; Nusbaum, 2003; Tinsley eta Bigler, 2002; Earl, 2005).

Ikerketa batzuen arabera (Sáez eta Aleixandre, 1996), erretiratzear dauden gizabanakoen ehuneko altu batek hainbat arazo paira ditzake: besteak beste, ekonomikoak, osasun-arazoak, ezereztasun-sentipena, rol berria eskuratzeko

zailtasunak, familia-harremanetako gorabeherak (bikotekidearekin bereziki), eta etxebizitzaren inguruko arazoak. Hori kontuan hartuta, Phillipson-ek (1990) erretirorako prestakuntzaren beharra indartzen duten lau arrazoi garrantzitsu nabarmentzen ditu: alde batetik, erretiroa gero eta lehenago gertatzen delako; bestetik, erretiratuen kopuru esanguratsu baten diru-sarrerak baxuak direlako eta haien osasun-egoerak okerrera egin dezakeelako; gainera, zenbait erretiratuk erretiroarekiko jarrera ezkorra dutelako, eta, azkenik, prestakuntza-ikastaroetan erretiratuek gizartearen onurarako rol positiboa eta emankorra bete dezaketela azpimarratzen delako.

Nahiz eta programa horiek oso garrantzitsuak izan, zoritxarrez, langile gutxik hartzen dute parte programa horietan. Oro har, Europako herrialdeetan, langileen % 5ek baino gutxiagok hartzen du parte programa horietan (Jiménez, 1995). Adibidez, Erresuma Batuan, langileen % 5ek; Norvegian, % 7k; Frantzia, % 4k (Berjano eta Llopis, 1996). Espainiako estatuko % 1ek baino ez (Martinez, 1990). Hala ere, helduek erretiroa prestatzen ote zuten jakin nahian Jimenez, Ballesteros, Galán, De Dios eta Hajar-ek (1998) Sorian 30-60 urte bitarteko 200 parte-hartzaileekin egindako ikerketa baten emaitzen arabera, 50 eta 60 urteko gizabanakoek erretiroa prestatzen zuten. Gure testuinguruan, hau da, Gipuzkoan eta Bizkaian «ia ezertxo ere egin ez dela» dio Martínez-ek (1990). Frantziako eta Erresuma Batuko batezbestekora gerturatzeko (% 5), ikastaro horiei bultzada sendo bat eman beharko litzaieke (Moragas, 2000). Datu horiek kontuan hartuta, esan daiteke langile gehienek ez dutela prestakuntza-programa *formalik* egiten (Tinsley eta Bigler, 2002; Lee eta Law, 2004). Prestakuntza-programa formaletan gaian jantzita dagoen profesional baten laguntza eskuratzen da.

Laburbilduz, erretirorako prestakuntza-programen helburu garrantzitsuenak dira, besteak beste, erretiratzearen dauden gizabanakoei erretiratu-rola positiboki bereganatzeko laguntza eskaintzea; erretiratuaren bizi-kalitatea hobetzea; erretiratzearen unean langile askok paira dezaketen antsietatea eta egonezina murriztea; eta erretiro-prozesuan inplikaturako gizabanakoak erretiratu ondoren jardueren garapenarekin has daitezten lortzea.

### 3. Edukiak

Europa osoan, 65 urtetik gorako gizabanakoen kopurua igo denez (Belsky, 2001; IMSERSO, 2003), eta, oro har, erretiroarekin batera gertatzen ari diren aldaketak kontuan hartuta (Suárez eta Fernández-Ballesteros, 1996; Sterns eta Hurd, 1999), egungo erretirorako prestakuntza-programen edukia zehazteko garaian, aldagai asko hartu behar dira kontuan (Tinsley eta Bigler, 2002). Besteak beste, honako hauek dira garrantzitsuenak: gizabanakoen adina, prestakuntza modua, prestakuntzaren edukia, edukien aurkezpena, babeslea, irakasleria eta iraupena.

Adinari dagokionez, aipatu behar da parte-hartzaileak gero eta gazteagoak direla. Horren ondorioz, oro har, hezkuntza maila altuagoa eta erretiroaren ikuspegi errealistagoa eta positiboagoa dute. Ekerdt-en (1989) arabera, gomendagarriena da prestakuntza 40-50 urte bitartean jasotzea; Madrid eta Garcés de los Fayos-en (2000) ustez, ordea, 50-55 urte bitartean hastea nahikoa da, eta beste zenbait egileren iritziz (Cuchillo eta haren laguntzaileak, 1990; Gayda eta Vacola,

1998; Jiménez, 1998), berriz, gizabanakoak erretiroarekiko prestakuntza bizi-zikloan zehar eskuratu beharko luke. Hala ere, ia programa guztiak erretiratu aurreko urtean edo erretiratu ostekoan egiten dira.

Prestakuntza moduei dagokienez, bi motatakoak izan daitezke: alde batetik, formala; bestetik, informala (Sterns eta Hurd, 1999; Moragas, 2000, 2003). Prestaketa *formalaren* bidez, arestian aipatu bezala, egoera berrirako gizabanakoaren trantsizioa erraztu nahi da jakitun baten edo batzuen laguntzaz. Ikuspuntu horretatik, erretiroa krisialditzat jotzen da; hala, programak lan-jardueren berehalako utzieraren aurrean gizabanakoak duen jarrera aldatzen saiatzen dira. Programa mota horiek honako helburu hau dute: etorkizunean planak egiteko informazioaren bilaketa estimulatu eta, erretiroaren data erreala eta efektiboa gerturatzean, gizabanakoak paira dezakeen antsietatea murriztea. Prestakuntzaren eraginkortasunerako, beharrezkoa da langilearen ezkontidearen parte-hartzea. Prestakuntza *informalaren* bidez, berriz, bikotekide, familia edo lagunei esker lantzen da erretiroaren ondorioen planifikazioa.

Prestakuntza-programen edukiei dagokienez, oro har, erretiratuaren biziari berriarekin dute zerikusia: osasun fisiko eta psikikoa, finantzak eta pentsioak, alde legalak, fiskalak, oinordetzarekin erlazionatutakoak, bikote- eta gizarte-harremanak, etxebizitza, astialdia, aisialdia eta jarduerak, besteak beste. Hala, programa horietan, hainbat eduki lantzen dira: batetik, biologikoak (osasun-ohituren programa prebentiboa); ekonomikoak (aurrekontuen administrazioa, zerbitzu eta deskontuei buruzko abantailak, erosketa ekonomikoak, argindarraren aurrezteak, eta abar); bestetik, psikosozialak (programek erretiratuaren interesak suspertzeko balio behar dute). Quintero eta Quintero-ren (1998) arabera, programa horien guztien hasieran, eduki komun batzuek egon beharko lukete, bizitzaren aro horretan gertatuko diren aldaketan berri emango luketenak (egoera fisikoa, psikikoa, erretiroarekiko jarrera, egoera ekonomikoa, gizarte-familiako egoera, astialdiaren erabilerak egokia, aisialdia, bizilekua eta ingurumena). Bigarren zatian, programa horietan parte hartuko duten taldeek biltzen dituzten berezitasunak aztertzen dira. Bereztasun ezberdinak izango dira taldearen izaeraren arabera: adibidez, profesionalak, enplegatuak, langileak, funtzionarioak, nekazaritza-inguruneak langileak, eta abar. Azkenik, Leturia eta haren laguntzaileen (1994) eta Yanguas-en (1998) ikuspuntu interesgarria gehitu nahi da. Autore horiei jarraiki, erretiro-prozesura arrakastaz egokitzeko prestakuntzan hiru aldi daude: aurrekoa, momentu kritikoa (erretiro-prozesua), eta ostekoa, alegia, erretiratu ondorengoa. Prozesu hori hobeto ulertzeko, garrantzizkoa da lau eremu biltzea: ezagutzazkoa (pentsamenduak, usteak, egozteak, eta abar), psikoafektiboa (antsietatea, depresioa, eta abar), portaerazkoa (jokabideak, ekintzak, eta abar) eta soziala (familia-harremana, lagun artekoak, eta abar).

Erretirorako prestakuntzaren edukiaurrearen aurkezpenaren inguruan aipatu behar da bi aurkezpen mota izan daitezkeela: profesionala (Jiménez, 1998) eta orokorra (Vega eta Bueno, 1996). Lehenengo aurkezpen motari dagokionez, erretiroan iaioa den profesional bat edo batzuen bidez garatzen da, eta gai nagusia erretiro-prozesuan gertatzen diren aldaketak dira. Bigarren aurkezpen motari dagokionez, erretiro-prozesuan zehar gerta daitezkeen aldaketez gain, zahartzarora ere kon-tuan hartzen da.

Prestakuntzaren babesleari dagokionez, administrazio publikotik at, prestakuntza-programak antolatzen dituzte zenbait ongizate- eta gizarte-zerbitzuek eta enpresa handiek (Ekerdt, 1989). Azken horien artean, ENDESA (Redacción de Capital Humano, 1993), NUTREXPA (Montfort eta Peralta, 1997) eta FREMAP (Cid eta Fernández, 1998) enpresetan egindako prestakuntza-programak azpimarratu behar dira. Espainiako estatuan, INSERSOK hasi zuen esperientzia 1970ean (Cuchillo eta haren laguntzaileak, 1990); 80ko hamarkadan, industria-sektoreetako birmoldaketekin erlazionatuta garatu ziren prestakuntza-programak; egun, batez ere, enpresa handietan (Endesa, Renfe, Telefonica, Union Fenosa, Danone) gauzatzen dira prestakuntza-programak.

Ikastaroen irakasleriari dagokionez, gaian iaioa izaten da (Ekerdt, 1989) —langilea zein erretiratu—. Esperientzia izan behar du motibazioan, talde-lanean eta gaitasun pertsonalen prestakuntzan. Horretaz gain, enpresa eta enpresako giza baliabideen parte-hartzearen garrantzia azpimarratzen duenik ere bada (Madrid eta Garcés de los Fayos, 1999).

Iraupena kontuan izanda, 3 orduko informazio-saio bakarretik hasita, 50 orduz osatutako programarainokoa izan daiteke prestakuntza.

Laburbilduz, erretirorako prestakuntza-programen edukiei dagokienez, hiru dimentsio garrantzitsu lantzen dira: batetik, biologikoa, eta hain zuzen ere, osasuna hartzen du gunez; bestetik, ekonomikoa, izan ere, erretiratuen kezka nagusia izaten da, eta, azkenik, psikosoziala, harreman sozialak, bikote-harremana, aisialdia, jarduera berriak sustatzea eta antzekoak lantzen dira.

## Ondorioak

Hainbat arrazoi direla medio, erretiroaren gaia garrantzitsua dela azpimarratu da, bereziki, erretiratuen portzentajea gero eta handiagoa izateagatik, erretiratuen adina gero eta goiztiarragoa izateagatik eta erretiroaren ondorioak ezkorrek izateagatik (diru-sarreraren murrizketa, osasun fisiko eta psikologikoaren gainbehera, harreman sozialetan izandako aldaketak, denbora libre antolatu beharra, etab.). Hori kontuan izanik, hainbat egilek azpimarratu dute erretirorako prestakuntza-programen garrantzia, horien bidez, erretiroaren ondorioz gerta daitezkeen ondorio ezkorrek saihestu eta bizi-kalitatea hobetu daiteke-eta.

Erretirorako prestakuntza-programen inguruan, programa horien historia laburrean azaldu da Erresuma Batuan sortu zirela jada mende-erdia baino gehiago. Testuinguru hurbilean zein nazioartean programa hauen garrantzia azpimarratu arren, ez dira behar adina garatu. Horrek esan nahi du erretirorako prestakuntza-programak orain berrogeita hamar urte baino lehenago sortu arren, denbora-tarte luze horretan ezer gutxi garatu direla. Interesgarria litzateke langilearen erretiroa hainbat enpresetatik eta instituzioetatik behar besteko garrantziarekin tratatzea eta horretarako behar diren baliabideak eskaintzea.

Erretirorako prestakuntza-programen helburuei dagokienez, aipatu diren helburu guztiak dira garrantzitsuak, bereziki, erretiratzeko unean langile askok paira ditzaketen antsietatea eta egonezina murriztea eta, erretiratuaren bizi-kalitatea

hobetzea. Erretirorako prestakuntza-programen bidez, prebentzio-lana egin daiteke osasun psikologikoaren arloan, hau da, erretiratuak nolabait paira ditzakeen antsietatea, depresioa edo egonezina gertatu aurretik identifikatzen lagundu daiteke. Egoera emozionalak aurreikusi ezean, litekeena da arazo emozionalak garatzea eta sendagilearen laguntza profesionala behar izatea gaixotasunaren tratamendurako, horrek daraman kostu sanitarioarekin. Hau da, erretirorako prestakuntza-programek osasun psikologikoan prebentzio mailan lan handia egin dezaketela uste dugu.

Erretirorako prestakuntza-programen edukiak kontuan izanda, arlo ekonomikoa, biologikoa eta psikosoziala aztertzen dira, oro har, ikuspegi holistikoa lantzen dela ondoriozta daiteke.

Etorkizun hurbilari begira, uste dugu garrantzitsua dela erretiratzear dauden langileek prestakuntza-programak egiteko aukera izatea. Horrez gain, egun, erretiratzear dauden emakume langileen portzentajea gizonezko langileen aldean baxuagoa izan arren, etorkizun hurbilean portzentajeak berdintsuak izan daitezke eta errealitate berri hori ere kontuan izan beharko dute erretirorako prestakuntza-programek.

## Bibliografia

- Arias, M. M.; López, C. eta Arbona, A. (2000): "La jubilación, una nueva etapa. Papel de Enfermería como agente educador en la preparación a la jubilación", *Gerokomos*, 11(4), 174-178.
- Atchley, R. C. (1996). "Retirement", in J. E. Birren (arg.), *Encyclopedia of Gerontology*, Academic Press, New York, 2. liburukia, 437-449.
- Belsky, J. (2001): *Psicología del envejecimiento*, Paraninfo, Madrid.
- Berjano, E. eta Llopis, D. (1996): *Jubilación: expectativas y tiempo de ocio*, Fundación Caja Madrid, Madril.
- Birren, J. E. (1996): *Encyclopedia of Gerontology. Age, Aging and the Aged* (2. alea), Academic Press, New York.
- Calvo, J. eta Sánchez-Malo, P. (1968): "Preparación para el retiro", *Revista Española de Gerontología*, 2, 71-85.
- Chiva, A. eta Walker, J. (1998): *A handbook of good practice. Facilitation of preretirement education*, Center for Senior Planning, Stockholm.
- Cid, C. eta Fernández, J. C. (1998): "Preparación para la jubilación", in MAPFRE (arg.), *El reto de la edad/IV Jornadas orientación familiar*, MAPFRE, Madril, 93-99.
- CIRES (1995): *Encuesta sobre Los Mayores*, CIRES, Madrid.
- Cuchillo, T.; Forteza, J. A. eta Linares, M. (1990): "Diseño de un programa de preparación a la jubilación", in *Colegio Oficial de Psicólogos. Congreso (2º)*(4. alea), Colegio Oficial de Psicólogos, Valentzia, 122-125.
- Ekerdt, D. J. (1989): "Retirement preparation", *Annual Review of Gerontology and Geriatric*, 9, 321-356.
- Ekerdt, D.T.; Bossé, R. eta LoCastro, J. (1983): "Claims that retirement improves health", *Journals of Gerontology*, 38B(2), 231-236.
- Forteza, J. A. (1990): "La preparación para el retiro", *Anales de Psicología*, 6(2), 101-113.
- Gayda, M. eta Vacola, G. (1998): "La jubilación y el síndrome de agotamiento", *Psicopatología*, 8(4), 267-273.



- Guillemard, A. M. (1998): "Envejecimiento, empleo y protección social", *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, **33**(NM1), 17-27.
- Hinrichsen, G. A. eta Clougherty, K. F. (2006): *Gerontology: Exploring the Worlds of Older Adults*, American Psychological Association, Washington.
- Hollis, L. (1998): "Sex comparisons in life satisfaction and psychosocial adjustment scores with an older adult sample: examining the effect of sex role differences in older cohorts", *Journal of Women and Aging*, **10**(3), 59-77.
- IMERSO. (2003): *Informe 2002: las personas mayores en España*, Madril.
- Jiménez, F. (1995): "Preparación y adaptación a la jubilación", *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, **30**, 81-88.
- ; Ballesteros, M.; Galán, I.; De Dios, H. eta Hajar, C. (1998): "¿Nos preparamos para una vejez más sana?", *Gerokomos*, **9**(4), 151-156.
- , (1998): "Interés y abandono de la preparación a la jubilación", *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, **33**(1), 54-58.
- Kalish, R. (1991): *La vejez: perspectivas sobre el desarrollo humano*, Pirámide, Madril.
- Kim, J. E. eta Moen, P. (2001): "Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife", in M. E. Lachman (arg.), *Handbook of Midlife Development*, Wiley, New York, 487-527.
- Lee, W. K. eta Law, K. W. (2004): "Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in Hon Kong", *Journal of Applied Gerontology*, **23**(3), 212-233.
- Lehr, U. eta Polhmann, S. (2004): "Participación de las personas mayores en el mercado de trabajo y en la sociedad", *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, **39**(3), 180-184.
- Leturia, F. J.; Yanguas, J. J. eta Leturia, M. (1994): "La jubilación laboral y su impacto psicológico: del afrontamiento a la preparación", *Geriatría*, **10**(6), 55-61.
- Madrid, A. J. eta Garcés de los Fayos, E. (2000): "La preparación para la jubilación. Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral", *Anales de Psicología*, **16**(1), 87-89.
- , (1999): "La necesidad de atender y abordar el final laboral de todo trabajador: hacia una nueva labor profesional del responsable de recursos humanos en el tercer milenio", *Estudios Financieros*, **197-198**, 163-184.
- Martínez, J. M. (1990): "Preparación a la jubilación I", in Unión de Pensionistas de España (arg.), *Preparación para la jubilación. Jornadas Internacionales 26 y 27 de Noviembre de 1990*, Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España, Madril, 117-134.
- Montfort, J. eta Peralta, A. (1997): "Preparación para la jubilación, preparación para la vida activa", *Diálogos. Formación y educación para personas adultas*, **10**, 63-66.
- Moragas, R. (1989): "Preparación para la jubilación", in *La jubilación: un enfoque positivo*, Grijalbo, Bartzelona, 127-162.
- , (1991): "Experiencias en preparación para la jubilación en la CEE: obstáculos y acciones", *Revista de Gerontología*, **2**, 117-123.
- , (2000): "Preparación a la jubilación", in R. Fernández-Ballesteros (arg.), *Gerontología Social*, Pirámide, Madril, 453-472.
- , (2003): "Medidas preventivas ante la jubilación", in J. M. Ribera eta P. Gil (arg.), *Prevención en geriatría: ¿es posible?*, Médicos, Madril, 233-241.
- Muñoz, T. (2002): "Envejecimiento de la población y métodos de investigación en psicología del envejecimiento", in T. Muñoz (arg.), *Psicología del envejecimiento*, Pirámide, Madril, 29-40.
- Nusbaum, N. J. (2003): "Preparation for healthy retirement", *Journal of the American Geriatrics Society*, **51**(3), 429.

- Phillipson, C. (1990): "Perspectivas críticas sobre la jubilación y la prejubilación", in Unión de Pensionistas de España (arg.), *Preparación para la jubilación: Jornadas Internacionales 26 y 27 de Noviembre de 1990*, Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España, Madrid, 37-45.
- Pinquart, M. eta Sörensen, S. (2001): "Gender Differences in Self-Concept and Psychological Well-Being in Old Age. A Meta-Analysis", *Journals of Gerontology*, **56B**, 195-213.
- Prados, M. eta Muñoz, J. (2002): "La jubilación", in J. Muñoz (arg.), *Psicología del envejecimiento*, Pirámide, Madrid, 111-122.
- Quintero, R. eta Quintero, A. J. (1998): "Pre-jubilación. Implementación de programas", *Geriatría*, **14**(5), 59-62.
- Redacción de Capital Humano (1993): "La empresa ante una nueva clase social: preparación a la jubilación", *Capital Humano*, **58**, 31-34.
- Rosenkoetter, M.; Garris, J. eta Engdahl, R. (2001): "Postretirement use of time: Implications for preretirement planning postretirement management", *Activities, Adaptation and Aging*, **25**(3-4), 1-18.
- Sáez, N. eta Alexandre, M. (1996): "Intervención y preparación para la jubilación", in N. Sáez; R. Rubio eta A. Dosil (arg.), *Tratado de Psicogerontología* Promolibro, Valentzia, 591-610.
- Sancho, M. T. (1985): "Preparación para la jubilación", *Sesenta y más*, **8**, 9-12.
- Sharpley, C. eta Layton, R. (1998): "Effects of age of retirement, reason for retirement and pre-retirement training on psychological and physical health during retirement", *Australian Psychologist*, **33**(2), 119-124.
- Skoknic, V. (1998): "Efectos de la preparación psicológica para la jubilación", *Intervención psicosocial*, **7**(1), 155-167.
- Sterns, H. L. eta Hurd, J. (1999). "Work, Leisure and Retirement", in J. C. Cavanaugh eta S. Krauss (arg.), *Gerontology. An Interdisciplinary perspective*, Oxford University Press, New York, 355-390.
- , (1999): "Work, Leisure and Retirement", in J. C. Cavanaugh eta S. Krauss (arg.), *Gerontology. An Interdisciplinary perspective*, Oxford University Press, New York, 355-390.
- Suárez, F. eta Fernández-Ballesteros, R. (1996): "La atención psicosocial del anciano en España: un desafío", *IV Jornadas de Intervención Social del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid* (3. alea), Ministerio de Asuntos Sociales (INSERSO), Madrid, 2305-2319.
- Tinsley, D. J. eta Bigler, M. (2002): "Facilitating Transitions in Retirement", in C. L. Juntunen eta D. R. Atkinson (arg.), *Counseling Across the Lifespan*, Sage, Londres, 375-416.
- Vega, J. L. eta Bueno, M. B. (1996): *Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación*, Síntesis, Madrid.
- Yanguas, J. J. (1998): "Jubilación: análisis psicosocial", *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, **33**(1), 3-8.



