Raport de consiliere expert (AI)
SENIOR + HAPPY + TM7 + VI + SRS

Examinator	**Ticu Constantin**
Persoană evaluată	**Alius Anonimus, masculin, 60 ani, operator prompter**
Data evaluării	**25.10.2026**



PsihoProfile

Cuprins

1. Descriere inventare
2. Profil cognitiv SENIOR
3. Profil cognitiv HAPPY
4. Profil cognitiv TM7
5. Profil cognitiv VI
6. Profil cognitiv SRS
7. Sugestii de consiliere
8. Concluzii finale

1. Descriere inventare

Chestionarul SENIOR - *Profil Psihologic pre-Pensionare*

Chestionarul **SENIOR** (**S**cales for **E**valuating **N**eeds, **I**ntentions and **O**pportunities for **R**etirement; Constantin et al, 2025) este un instrument psihometric multidimensional conceput pentru a evalua factorii psihologici, sociali, financiari și comportamentali relevanți pentru pregătirea tranziției de la activitatea profesională la pensionare (Constantin et al. 2025). Format din 66 de itemi grupați pe 11 dimensiuni, Chestionarul SENIOR a fost dezvoltat ca răspuns la necesitatea de a înțelege percepțiile, nevoile și aspirațiile personale asociate cu perspectiva retragerii din muncă și de a sprijini seniorii în construirea unei pensionări echilibrate, active și cu sens. Dimensiunile Chestionarului SENIOR surprind aspecte *adaptative* sau *disfuncționale* ale tranziției la pensionare, permițând atât obținerea unui profil dimensional detaliat (*planificare, acceptare, speranță, compensare, anxietate, nerăbdare, pregătire financiară, reziliența psihologică, sănătate fizică, suport social , flexibilitatea rolurilor*), cât și calcularea unui scor global de pregătirea pentru pensionare (pe o scală de la 1 la 10).

Chestionarul HAPPY

Chestionarul **HAPPY** este un instrument-pivot pentru evaluarea stării de bine și permite evaluarea (a) nivelului actual al *emoțiilor pozitive* (well-being sau fericire), (b) *trăsăturilor psihologice* asociate dobândirii sau pierderii stării de bine/ fericirii (optimism, serenitate, așteptări, reziliență) și (c) măsurii în care sunt puse în practică *strategiile minimale* de păstrare sau de (re)câștigare a stării de bine/ fericirii (*hedonism, succes, absorbție, scop, relaționare)*. Format din 77 de itemi, instrumentul permite evaluarea celor 10 dimensiuni psihologice asociate stării de bine/ fericirii iar *Raportul de consiliere* oferă sugestii cu privire la *strategiile practice* care pot fi folosite de persoana evaluată *pentru (re)câștigare stării de bine*, reguli, acțiuni și soluții relativ simple care pot fi folosite pentru îmbunătățirea armoniei și satisfacției individuale, pornind de la caracteristicile personale evaluate.

Chestionarul TM7 - *Trebuințe Motivaționale*

Chestionarul **TM7** (*Trebuințe Motivaționale*) vizează surprinderea principalelor trebuințe/ nevoi motivaționale, cele care stau la baza aspirațiilor și deciziilor personale. Sunt vizate nevoile/ trebuințele descrise inițial în piramida lui *A. H. Maslow* (1943) confirmate și re-operaționalizate în modele propuse de *C.P. Alderfer* (1969), *D. McClelland* (1970), *R. M. Ryan & E. L. Deci*, 2001) *E. de Jager Meezenbroek* (2012) sau *S. B. Kaufman* (2018). Chestionarul TM conține 56 de itemi și permite identificarea a șapte trebuințe/ nevoi bazale, trebuințe de: subzistență (securitate), apartenență (relaționare), expertiză (competență); conducere (autonomie), moralitate (corectitudine), spiritualitate (transcendență) și autorealizare (actualizare de sine).

Chestionarul VI - *Vulnerabilitate la Inadaptare*

Chestionarul **VI** (**V**ulnerabilitate la **I**nadaptare) permite evaluarea unor dimensiuni sau factori după care poate fi descrisă o personalitate cu ”vulnerabilitate la inadaptare”. Chestionarul VI conține 44 de itemi și permite evaluarea a 7 trăsături psihologice care pot fi asociate cu posibile dificultăți sau deficiențe legate integrarea socio-profesională: *instabilitate emoțională, experințe distorsionate, identitate deficitară, relaționare disfuncțională, impulsivitate necontrolată*, *empatie deficitară* și *intimitate problematică*. Chestionarul V.I. este util în identificarea persoanelor cu risc *crescut de inadaptare* și, prin asociere cu alte date relevante (*performanță școlară, conduite deviante, depresie, bullying* etc.), în identificarea vulnerabilităților și în stabilirea strategiilor eficiente de prevenire sau de intervenție curativă.

Chestionarul SRS - *Stil de Relaționare Socială*

Chestionarul **SRS** (*Stil de Relaţionare Socială*) permite evaluarea stilului personal de raportare la situațiile care presupun interacțiune socială și comunicare (directă sau mediată on-line) (Constantin & all, 2022). În cadrul chestionarului SRS, prin intermediul a 48 de itemi cu alegeri bipolare, este identificat stilul de relaționare socială, rezultant al combinării a 6 dimensiuni, preferințe psihologice referitoare la: *network-ing-ul relațional; cooperarea în echipă; managementul conflictului; autoevaluarea socială; strategia de persuasiune și atașamentul emoțional fața de grup*.

2. Profil sintetic SENIOR

Pregătire deficitară pentru pensionare (- scor total)

Nu este pregătit(ă) și se raportează la pensionare cu neliniște, rezerve și neîncredere, percepându-o ca pe o etapă dificilă, cu pierdere de sens, statut și control asupra propriei vieți. Sunt necesare intervenții suport de anticipare și optimizare a resurselor. (detalii și particularități în cele 11 dimensiuni specifice de mai jos!)



Pregătire excelentă pentru pensionare (scor total +)

Este pregătit(ă) pentru pensionare și adoptă o atitudine deschisă și optimistă, anticipând pensionarea ca pe o etapă de creștere, libertate și de reconfigurare semnificativă a vieții. Nu sunt necesare intervenții suport de sprijin și pregătire a resurselor! (detalii și particularități în cele 11 dimensiuni/ fațete de mai jos!)

Planificare redusă pentru pensionare

Anticipează pensionarea fără un plan clar și fără obiective concrete și o anticipează cu neliniște, ca pe o etapă dificilă de pierdere a rolului profesional și valorii personale.



Planificare bună pentru pensionare

Se raportează la pensionare cu încredere, având planuri clare și obiective bine conturate anticipând această etapă ca pe o oportunitate de creștere și împlinire personală,

Acceptare redusă a etapei de pensionare

Privește pensionarea cu teamă, regret și rezistență și nu se simte pregătit(ă) să accepte schimbările, anticipând dificultăți majore viitoare.



Acceptare ridicată a etapei de pensionare

Privește pensionarea cu calm și încredere, văzând-o ca pe o etapă firească și se simte pregătit(ă) să accepte schimbările ce vor veni.

Speranță redusă legată de pensionare

Privește pensionarea cu pesimism și lipsă de speranță, raportându-se la perioada următoare cu pesimism, motivație redusă și insatisfacție.



Speranță ridicată legată de pensionare

Privește pensionarea cu optimism și încredere, anticipând libertatea și timpul suplimentar ca pe resurse pentru a explora sau a se relaxa.

Compensare redusă legată pensionare

Nu are planuri sau activități concrete care să înlocuiască rutina profesională, nu are alternative sau strategii clare de adaptare la noul statut.



Compensare ridicată legată pensionare

Identifică activități și roluri noi care îi vor înlocui rutina profesională și se pregătește activ pentru o tranziție bazată pe diversitate și stimulare.

Anxietate ridicată legată pensionare

Privește pensionarea cu teamă și neliniște, fiind copleșit(ă) de îngrijorări financiare, sociale și emoționale, anticipând viitorul ca pe o sursă de stres și nesiguranță.



Anxietate scăzută legată pensionare

Privește pensionarea cu calm și echilibru, având încredere în sine și resursele proprii și în capacitatea sa de adaptare la schimbările viitoare, fără teama pierderii controlului.

Entuziasm redus asociat pensionării

Pensionarea este așteptată fără entuziasm, nu își imaginează cu plăcere activitățile post-pensionare, și nu are planuri atractive de viitor.



Entuziasm ridicat asociat pensionării

Privește pensionarea cu entuziasm, ca pe o oportunitate, imaginându-și activități plăcute și libertatea de a-și explora și de a-și urma pasiunile.

Redefinirea slabă a identității post-pensionare

Se raportează rigid la schimbare și rămâne ancorat(ă) în identitatea profesională trecută, fără a anticipa schimbarea, noi roluri sau pasiuni.



Redefinirea bună a identității post-pensionare

Este deschis(ă) către ideea de re-definire a identității după pensionare și explorează activ pasiuni și roluri noi, anticipând schimbările viitoare.

Anticipare financiară deficitară post-pensionare

Fără a avea calcule financiare clare și rezerve suficiente, așteaptă cu incertitudine financiară pensionarea, cu trăiri de nesiguranță și anxietate.



Anticipare financiară detaliată post-pensionare

Se bazează pe o analiză clară sau o planificare financiară riguroasă și pe rezerve clar definite, simțindu-se în siguranță și pregătit(ă) pentru viitor.

Reziliență scăzută legată de pensionare

Se adaptează greu la schimbare și nu are încredere în resursele proprii de a gestiona tranziția, pensionarea fiind văzută ca o sursă de stres.



Reziliență ridicată legată de pensionare

Se adaptează rapid la schimbare și are încredere în capacitatea de a gestiona tranziția, pensionarea fiind privită ca pe o provocare firească.

Sănătate fizică precară pre-pensionare

Se confruntă cu limitări de sănătate și energie scăzută, ne având un stil de viață activ, sănătos și depinzând parțial de alții sau de instituții suport



Sănătate fizică bună pre-pensionare

Are un stil de viață sănătos și activ, cu obiceiuri preventive și autonomie funcțională ridicată, fără a depinde de alții sau de instituții suport.

Sprijin social redus asociat cu pensionarea

Dispune de o rețea socială limitată și are puține persoane pe care să se sprijine, percepând pensionarea ca pe o pierdere a conexiunilor sociale.



Sprijin social ridicat asociat cu pensionarea

Are relații bune cu ceilalți și o rețea socială extinsă și de încredere, anticipând pensionarea ca o etapă de întărire a legăturilor sociale.

3. Profil sintetic HAPPY

Tristețe

Trăiește rar momente de bucurie, viața sa pare lipsită de satisfacții, iar motivele de a zâmbi sunt puține.



Fericire

Trăiește des momente de bucurie și entuziasm, viața sa fiind plină de satisfacții și momente fericite.

Ascetism

Nu își alocă timp pentru sine sau pentru micile plăceri zilnice, fiind prins(ă) într-o rutină obositoare.



Hedonism

Își acordă zilnic timp pentru sine și pentru activitățile plăcute, cu scopul de se relaxa și reconecta cu sine.

Insatisfacție

Nu își stabilește obiective clare și nu găsește împlinire în ceea ce face pe termen scurt, simțindu-se frustrat(ă).



Succes

Își stabilește obiective simple și clare pe termen scurt și găsește, în atingerea lor, împlinire și satisfacție.

Distragere

Are dificultăți în a se lăsa absorbit(ă) de ceea ce face, distragerile fiind dese iar concentrarea inconsistentă.



Absorbire

Se lasă complet absorbit(ă) de ceea ce face, pierzând noțiunea timpului și trăind starea de flow/mindfullness.

Neclaritate

Trăiește o stare de incertitudine și confuzie cu privire la scopul său în viață, lipsindu-i claritatea și direcția.



Scop

Îi este clar care este scopul în viață, are încredere că se află pe drumul cel bun spre atingerea obiectivelor.

Izolare

Se simte izolat(ă) și lipsit(ă) de conexiuni sociale semnificative, fără sprijin și mulți prieteni adevărați.



Relaționare

Se bucură de un cerc social extins, format din oameni suportivi, fiind mulțumit(ă) de calitatea relațiilor.

Tulburare

Are dificultăți în păstrarea calmului în situații de stres sau conflict și își recâștigă greu echilibrul emoțional.



Serenitate

Își păstrează calmul și încrederea în situații haotice și își recâștigă rapid echilibrul după situații conflictuale.

Pesimism

Vede ”partea goală a paharului”, dificultățile și potențiale evoluții negative, pierzându-și ușor speranța.



Optimism

Vede ”partea plină a paharului” și își păstrează speranța și încrederea în viitor, chiar și în momentele dificile.

Așteptări nerealiste

Suferă din cauza așteptărilor sale nerealiste, trăind frecvent sentimente de nedreptate și frustrare.



Așteptări realiste

Are așteptări realiste, de la sine sau de la ceilalți, reușind să își mențină echilibrul între dorințe și realitate.

Vulnerabilitate

Are o capacitate redusă de a rezista situațiilor tensionate sau dificultăților fiind ușor de afectat și destabilizat.



Reziliență

Demonstrează o rezistență ridicată în fața dificultăților și stresului, păstrându-și cumpătul în situații dificile.

Dezirabilitate

Cu o tendință de fațadă ridicată, se descrie în termeni dezirabili social și se conformează opiniilor celorlalți.



Sinceritate

Este deschis(ă) și transparent(ă) în relațiile sale, promovându-și opiniile și recunoscându-și vulnerabilitățile.

4. Profil sintetic TM7

Nevoi de siguranță reduse

Tăind în prezent, nu este preocupat(ă) de subzistență și siguranța zilei de mâine, preferând să acționeze fără a se gândi la viitor.



Nevoi de siguranță ridicate

Preocupat(ă) de siguranța zilei de mâine și de nevoile de subzistență, planifică riguros resursele, urmărind stabilitatea pe termen lung.

Nevoi de relaționare reduse

Agreând solitudinea, nu caută un loc de muncă care presupune munca în echipă, având o nevoie redusă de relaționare interpersonală.



Nevoi de relaționare ridicate

Are nevoie de un loc de muncă care presupune munca în echipă și comunicarea de calitate, fiind dependent de buna relaționare cu ceilalți.

Nevoi de competență reduse

Mai puțin focalizat(ă) pe dezvoltarea profesională, nu își dorește să fie considerat(ă) un expert în domeniul său de activitate, având nevoii reduse de afirmare.



Nevoi de competență ridicate

Vrea să fie perceput(ă) ca fiind unul dintre experții în domeniul său de activitate, fiind focalizat(ă) pe dezvoltarea și perfecționarea profesională.

Nevoi de autonomie reduse

Cu inițiative reduse, nu caută o mai mare autonomia profesională și nici nu vrea să demonstreze că poate fi un bun lider sau manager.



Nevoi de autonomie ridicată

Cu multe inițiative, își dorește să aibă mai multă autonomie profesională sau să demonstreze că poate fi un bun lider sau manager.

Nevoi de corectitudine reduse

Încalcă cu ușurință micile principii sau ”prejudecați” morale și nu-i pasă prea mult dacă ceilalți se supără atunci când ”trișează”.



Nevoi de corectitudine ridicate

Respectă cu strictețe regulile și principiile morale, fiind important pentru el/ea să fie mereu corect(ă) și onest(ă) în relațiile cu ceilalți.

Nevoi de transcendență reduse

Mai puțin interesată(ă) dezvoltarea sa spirituală, nu investește timp și bani pentru aceasta, considerându-l ”un moft” prea puțin util.



Nevoi de transcendență ridicate

Preocupat(ă) de dezvoltarea sa spirituală, investește timp și bani în căutarea unei legături dintre sinele profund și lumea transcendentală.

Nevoi de autoîmplinire reduse

Mai puțin preocupat(ă) de auto-realizare sau de ideea de a avea un scop nobil în viață, nu depune eforturi în a-și atinge, pe deplin, potențialul personal.



Nevoi de autoîmplinire ridicate

Tinzând spre auto-realizare, este preocupat(ă) de ideea de a avea un scop nobil în viață și se străduiește să își atingă, pe deplin, potențialul personal.

5. Profil sintetic VI



Instabilitate Emoțională ridicată

Trăiește frecvent emoții negative intense, are dificultăți în gestionarea propriilor emoții și are o instabilitate emoțională pronunțată.



Experiențe Distorsionate ridicate

Are o gândire neconvențională, adesea distorsionată, și o atracție puternică către experiențe neobișnuite sau supranaturale.



Identitatea deficitară

Are o percepție difuză a identității personale, o imagine de sine fluctuantă și obiective nerealiste.



Relaționare disfuncțională

Are dificultăți în relațiile interpersonale, un nivel redus de empatie și poate avea comportamente manipulative sau de exploatare a celorlalți.



Impulsivitate necontrolată

Este impulsiv/ă, ia decizii spontane și nechibzuite, este imprevizibil/ă și are dificultăți în respectarea normelor și angajamentelor.



Empatie deficitară

Are o capacitatea limitată de a-i înțelege pe cei din jur și nu conștientizează pe deplin impactul propriilor acțiuni asupra celorlalți.



Intimitate problematică

Are dificultăți în menținerea legăturilor sociale pozitive și durabile, iar trăirile asociate implicării în relații intime sunt contradictorii.

6. Profil sintetic SRS

Networking activ

Activă(ă) pe rețelele de socializare, își exprimându-și punctul de vedere, spune ceea ce crede sau simte, comentând postările interesante sau distribuind mesaje relevante.



Networking pasiv

Discret(ă) pe rețelele de socializare, preferă să urmărească ceea ce spun sau ce gândesc ceilalți, fără a interveni cu comentarii sau mesaje directe.

Cooperare centrată pe relații

Centrat(ă) pe menținerea unor relații armonioase în cadrul grupului; focalizat(ă) pe starea de bine a grupului.



Cooperare centrată pe sarcină

Centrat(ă) pe realizarea eficientă a sarcinii și pe atingerea obiectivelor grupului; focalizat(ă) pe performanțele ridicate ale grupului.

Implicat în gestiunea conflictelor

Implicat(ă) în prevenirea si rezolvarea conflictelor colective; intervine și mediază aplanarea conflictelor.



Detașat în gestiunea conflictelor

Detașat(ă), preferă să nu se implice în rezolvarea conflictelor colective; evită și se distanțează de situațiile conflictogene.

Indulgență în autoevaluare

Indulgent(ă) cu propria persoană, centrat(ă) pe evaluarea calităților, abilităților și reușitelor personale.



Exigență în autoevaluare

Exigent(ă) cu propria persoană, centrat(ă) pe evaluarea defectelor, slăbiciunilor și nereușitelor personale.

Persuasiune manipulativă

Manipulativ(ă), caută să-i convingă pe ceilalți prin orice mijloace, fiind centrat(ă) pe rezultatele și beneficiile imediate.



Persuasiune morală

Onest(ă), încearcă să îi convingă pe ceilalți doar dacă este el/ ea convins(ă), cultivă încrederea și relațiile de lungă durată.

Independență emoțională

Independent(ă) de suportul emoțional, sugestiile sau ajutorul celorlalți, fiind greu de afectat emoțional.



Dependență emoțională

Dependent(ă) de sprijinul emoțional, ajutorul și deciziile celorlalți, fiind ușor de afectat emoțional.

7. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarelor SENIOR , HAPPY, TM7, VI și SRS, prin raportare la dominantele identificate în profilul psihologic, pot fi formulate mai multe sugestii sintetizate mai jos.

1. CARACTERISTICI PSIHOLOGICE RELEVANTE

Profilul evidențiază, în primul rând, o **anxietate ridicată legată de pensionare**, aspect cu relevanță centrală pentru tranziție. Această caracteristică sugerează că persoana anticipează pensionarea nu ca pe o etapă firească de reorganizare, ci ca pe un posibil factor de pierdere a controlului, stabilității și predictibilității. În contextul retragerii din activitate, această anxietate poate favoriza *ruminația, supraestimarea dificultăților de adaptare și evitarea deciziilor concrete*, ceea ce crește riscul ca tranziția să fie trăită tensionat și să fie amânată pregătirea practică și psihologică necesară.

Prezența **distragerii** indică o posibilă dificultate de menținere a focalizării, de organizare a informațiilor și de susținere a unui proces coerent de planificare. Pentru tranziția la pensionare, această trăsătură poate avea implicații directe asupra capacității de a structura din timp alternative de activitate, rutine zilnice și obiective post-profesionale. În absența unui cadru clar, persoana poate intra în pensionare fără repere suficiente, ceea ce poate amplifica starea de dezorganizare și sentimentul de gol.

Indicatorul de **tulburare** sugerează o încărcare psihologică internă semnificativă, posibil asociată cu tensiune, instabilitate emoțională sau dificultăți în integrarea schimbării. În raport cu pensionarea, această dimensiune semnalează că persoana poate resimți tranziția ca pe un eveniment destabilizator, mai ales dacă rolul profesional a reprezentat un important organizator al identității și al vieții cotidiene. *Cu cât nivelul de tulburare internă este mai ridicat, cu atât crește probabilitatea unei adaptări oscilante, cu episoade de retragere, iritabilitate sau blocaj decizional.*

Pesimismul relevat de profil indică tendința de a anticipa rezultate negative, de a interpreta ambiguitatea în registru defavorabil și de a minimiza posibilitățile de reușită. În procesul de pensionare, această orientare cognitivă poate conduce la focalizare excesivă pe pierderi – statut, utilitate, ritm, apartenență – și la subevaluarea oportunităților de reconstrucție personală. Implicația directă pentru consiliere este că persoana poate avea nevoie de sprijin explicit în *reformularea cognitivă a pensionării*, astfel încât aceasta să nu fie percepută exclusiv ca final, ci și ca tranziție cu potențial adaptativ.

Nivelul crescut de **dezirabilitate** sugerează o posibilă tendință de prezentare de sine într-o manieră social acceptabilă, controlată sau defensivă. Pentru psihologul practician, această caracteristică are relevanță deoarece poate masca intensitatea reală a temerilor, vulnerabilităților sau rezistențelor legate de pensionare. În consecință, este important ca intervenția să urmărească dezvoltarea unui climat de siguranță și autenticitate, întrucât *o auto-prezentare prea conformă poate întârzia identificarea nevoilor reale de suport în tranziție*.

Nevoile de relaționare reduse indică o orientare scăzută spre conectare interpersonală, sprijin social sau apartenență afectivă. În contextul pensionării, această trăsătură poate diminua probabilitatea ca persoana să caute spontan suport emoțional sau oportunități de integrare socială după ieșirea din rolul profesional. Implicația este importantă, deoarece retragerea din muncă reduce natural contactele cotidiene, iar în lipsa unei rețele compensate din alte surse, există un risc de *izolare progresivă și scădere a satisfacției de viață*.

Nevoile de competență reduse sugerează o motivație mai scăzută pentru performanță, eficiență percepută sau validare prin reușită. În perioada de pre-pensionare, acest aspect poate reduce inițiativa de a construi activ un nou rol, de a explora proiecte, învățare sau implicare structurată. Pentru tranziție, aceasta înseamnă că persoana poate avea dificultăți nu atât în a renunța la muncă, cât în a investi energie în alternative care să mențină sentimentul de eficacitate personală.

Nevoile de autoîmplinire reduse sugerează o orientare limitată spre dezvoltare personală, explorare de sens și valorizare a potențialului propriu. În pensionare, această dimensiune poate duce la o adaptare minimalistă, centrată pe retragere pasivă, mai degrabă decât pe reconstrucție activă a unei vieți satisfăcătoare. *Absența unei motivații de creștere poate transforma pensionarea dintr-o etapă de reașezare într-o perioadă de stagnare*.

Faptul că persoana este **implicată în gestiunea conflictelor** poate constitui o trăsătură cu valență dublă. Pe de o parte, sugerează expunere la contexte tensionate, posibil consum emoțional și roluri solicitante care pot accentua dorința de retragere; pe de altă parte, indică existența unor abilități de navigare a situațiilor interpersonale dificile. Pentru tranziția la pensionare, acest element poate fi valorificat în consiliere ca dovadă că persoana dispune deja de *resurse de negociere, toleranță la complexitate și adaptare contextuală*, utile în reorganizarea rolurilor post-profesionale.

2. RESURSE ȘI VULNERABILITĂȚI

Între resursele relevante pentru adaptarea la pensionare se remarcă, mai întâi, experiența de **implicare în gestiunea conflictelor**, care indică familiaritate cu situații ambigue, tensionate și solicitante relațional. Această experiență poate fi transformată într-o resursă de autoreglare și negociere a schimbării, mai ales dacă persoana este ajutată să transfere aceste competențe către gestionarea propriei tranziții. O a doua resursă este posibilul grad de **autonomie interpersonală**, sugerat de nevoile de relaționare reduse, care poate favoriza tolerarea perioadelor de restructurare fără dependență excesivă de validare externă. O a treia resursă constă în capacitatea de **control al imaginii sociale**, dedusă din dezirabilitate, care poate susține menținerea funcționalității și a disciplinei în etapele inițiale ale schimbării. O a patra resursă este faptul că anxietatea legată de pensionare, deși problematică, poate funcționa și ca *semnal de mobilizare*, crescând disponibilitatea pentru reflecție și pregătire atunci când este canalizată adecvat. O a cincea resursă potențială este existența unei poziționări mai puțin dependente de realizare, sugerată de nevoile reduse de competență, ceea ce ar putea face mai puțin dureroasă desprinderea de exigențele profesionale, dacă se găsesc surse alternative de structură și valoare.

În planul vulnerabilităților, cea mai importantă este **anxietatea ridicată legată de pensionare**, întrucât afectează direct anticiparea, planificarea și tonusul afectiv al tranziției. O a doua vulnerabilitate majoră este **pesimismul**, care poate colora negativ întregul proces și poate întreține expectanțe de eșec, inutilitate sau gol existențial după retragerea din muncă. O a treia vulnerabilitate este **distragerea**, cu impact direct asupra capacității de organizare a unei noi rutine, a luării deciziilor și a continuității în aplicarea planurilor. O a patra vulnerabilitate este reprezentată de **nevoile de relaționare reduse**, care pot limita activarea spontană a suportului social exact într-o etapă în care acesta este protector. O a cincea vulnerabilitate derivă din **nevoile reduse de competență și autoîmplinire**, care pot scădea inițiativa de reconstrucție identitară și pot crește riscul unei pensionări pasive, lipsite de direcție și sens subiectiv.

3. PROFIL DE RISC ÎN TRANZIȚIE

Nivelul general de risc în tranziția la pensionare este apreciat ca fiind **moderat spre crescut**. Argumentul principal îl reprezintă convergența dintre anxietatea specifică pensionării, pesimism, tulburare internă și tendința la distragere, factori care pot perturba atât pregătirea anticipativă, cât și adaptarea efectivă după ieșirea din activitate. Deși există unele resurse utilizabile, acestea nu par, în forma actuală, suficient de consolidate pentru a contrabalansa spontan vulnerabilitățile menționate.

Tipul dominant de risc este **emoțional**, cu extensii **identitare** și **sociale**. Componenta emoțională este dominantă deoarece pensionarea este deja încărcată anxios și anticipată într-un registru negativ, ceea ce poate genera suferință subiectivă, evitarea planificării sau reacții disproporționate la schimbările concrete. Componenta identitară este prezentă prin posibilitatea ca reducerea rolului profesional să lase un spațiu insuficient umplut de alte surse de competență, valoare și autoîmplinire. Componenta socială devine relevantă prin nevoia redusă de relaționare, care poate favoriza retragerea și diminuarea contactelor după pierderea cadrului social oferit de muncă. Riscul cognitiv este secundar, dar prezent, mai ales prin pesimism și distractibilitate, care pot afecta procesul de decizie și flexibilitatea în reevaluarea etapelor de viață.

4. RECOMANDĂRI PERSONALIZATE

Psihologic. Este recomandată inițierea unui demers de consiliere focalizat explicit pe anxietatea de pensionare, cu obiective formulate concret: identificarea temerilor dominante, diferențierea între riscuri reale și scenarii catastrofice și dezvoltarea unui plan de răspuns pentru fiecare preocupare majoră. Persoana ar beneficia de un jurnal săptămânal în care să noteze, în trei coloane, situațiile care activează anxietatea legată de pensionare, gândurile automate asociate și o reformulare alternativă mai echilibrată, pentru a diminua pesimismul anticipativ. Se recomandă exersarea zilnică, timp de 10–15 minute, a unei tehnici scurte de reglare fiziologică, precum respirația lentă sau relaxarea musculară, înainte de orice activitate de planificare a pensionării, astfel încât deciziile să fie luate într-o stare de activare mai redusă. În ședințele de consiliere, este important să fie explorată discrepanța dintre imaginea social acceptabilă pe care tinde să o proiecteze și trăirea reală, deoarece *autenticitatea emoțională este o condiție pentru o pregătire eficientă a tranziției*. De asemenea, se recomandă stabilirea unui set de „micro-obiective” emoționale observabile, de exemplu reducerea frecvenței gândurilor catastrofice sau creșterea toleranței la discuțiile despre pensionare, pentru a face progresul vizibil și măsurabil.

Social. Deoarece nevoia de relaționare apare redusă, nu este indicată impunerea unor obiective sociale extinse, ci construirea unei rețele funcționale minime, deliberate, care să prevină izolarea după ieșirea din activitate. Persoana poate fi ghidată să identifice trei contacte relevante – un membru al familiei, un fost coleg și o persoană din afara mediului profesional – cu care să mențină un contact regulat, planificat, cel puțin o dată la două săptămâni. Este utilă pregătirea din timp a unei forme de apartenență post-profesională cu cerință socială redusă, cum ar fi un grup tematic, o activitate comunitară punctuală sau un cadru consultativ ocazional, pentru a conserva sentimentul de legătură fără a suprasolicita preferințele personale.

Având în vedere experiența în gestiunea conflictelor, persoana poate fi încurajată să transfere această competență către roluri sociale mai puțin presante, cum ar fi mediere informală, mentorat punctual sau sprijin consultativ, deoarece acestea pot menține utilitatea percepută. În consiliere, este important să fie monitorizată nu doar cantitatea contactelor, ci și funcția lor, astfel încât *relaționarea să devină un factor protector în pensionare, nu o obligație artificială*.

Cognitiv. Se recomandă o intervenție specifică asupra pesimismului, prin analiza sistematică a predicțiilor negative despre pensionare și verificarea lor prin dovezi pro și contra, pentru a reduce distorsiunile de anticipare. Persoana ar beneficia de un exercițiu săptămânal de „scenarii alternative", în care pentru fiecare temere majoră formulează un scenariu nefavorabil, unul realist și unul favorabil, cu accent pe probabilitate și pe opțiuni de răspuns. Pentru distractibilitate, este utilă folosirea unei agende unice de tranziție, în care să fie centralizate toate sarcinile legate de pensionare, împărțite în pași mici, cu termene precise și verificare periodică. În ședințele de consiliere, se recomandă lucru orientat pe clarificarea cognitivă a rolului profesional: ce anume se pierde efectiv, ce rămâne transferabil și ce poate fi reconstruit în alt cadru. *Această diferențiere este esențială pentru a preveni echivalarea pensionării cu inutilitatea sau cu pierderea completă a identității.*

Activitate și structură de viață. Este necesară construirea, înainte de pensionare, a unui program săptămânal pilot pentru viața post-profesională, care să includă intervale fixe pentru activități domestice, mișcare, sarcini administrative, timp personal și cel puțin o activitate cu valoare de continuitate. Persoana ar trebui să testeze acest program progresiv încă din perioada activă, de exemplu în zilele libere sau în weekend, pentru a observa ce funcționează și ce produce rezistență sau disconfort. Având în vedere nevoile reduse de competență și autoîmplinire, obiectivele de activitate nu trebuie formulate în termeni de performanță ridicată, ci în termeni de regularitate, implicare și utilitate concretă. Este recomandată introducerea a două activități stabile post-pensionare: una de menținere a funcționalității zilnice și una cu potențial de continuitate identitară, precum consultanță ocazională, sprijin administrativ, hobby aplicat sau activitate practică structurată. În consiliere, trebuie urmărit ca *retragerea din muncă să nu lase un vid de ritm*, deoarece lipsa structurii poate amplifica anxietatea, tulburarea internă și pesimismul.

Identitate și sens. Intervenția ar trebui să includă o explorare narativă a identității, prin întrebări orientate spre ceea ce persoana a valorizat în muncă dincolo de funcție: utilitatea, controlul, rezolvarea problemelor, influența, stabilitatea sau contribuția. Este utilă elaborarea, împreună cu psihologul, a unei „hărți de continuitate", în care sunt notate competențele, rolurile și valorile care pot fi păstrate și exprimate și după pensionare, chiar în forme mai reduse sau diferite. Deoarece nevoia de autoîmplinire este redusă, nu este realist să se propună căutări abstracte de sens, ci mai degrabă identificarea unor surse concrete de semnificație zilnică, cum ar fi utilitatea practică, responsabilitatea limitată sau transmiterea experienței. Se recomandă formularea explicită a unei noi definiții personale a perioadei de după pensionare, nu ca retragere totală, ci ca *reorganizare a contribuției în condiții de autonomie și ritm propriu*. Dacă această redefinire nu apare spontan, consilierea trebuie să lucreze activ pe prevenirea unui vid identitar, întrucât pentru acest profil riscul nu este doar suferința emoțională, ci și instalarea unei poziții pasive, lipsite de direcție.

6. PLAN DE ACȚIUNE (ROADMAP)

Pe **termen scurt** (primele 1–3 luni), obiectivul principal este reducerea incertitudinii emoționale a clientului și crearea unei baze minime de structură. În această etapă, se recomandă 4–6 ședințe de consiliere focalizate pe anxietatea de pensionare, identificarea temerilor principale și evaluarea realistă a impactului retragerii din activitate. Se vor completa chestionarele HAPPY, TM, SRS, APT și VI, iar rezultatele vor fi integrate într-o formulare de caz orientată spre tranziție. Persoana va începe jurnalul de gânduri legate de pensionare și va construi o agendă practică a sarcinilor de pre-pensionare, cu pași mici și termene fixe. Indicatorii de progres în această etapă sunt: scăderea evitării discuțiilor despre pensionare, formularea clară a minimum trei temeri concrete și a trei măsuri de răspuns, precum și respectarea timp de cel puțin patru săptămâni a unei rutine minime de auto-monitorizare.

Pe **termen mediu** (3–6 luni), obiectivul central este testarea și consolidarea noii structuri de viață. În această perioadă, persoana va implementa un program săptămânal pilot pentru perioada post-profesională și va evalua, împreună cu psihologul, ce activități reduc anxietatea și cresc sentimentul de control. Se recomandă activarea deliberată a unei rețele sociale minime și stabilirea unei forme de apartenență sau contribuție cu intensitate redusă, dar constantă. Tot în această etapă se va lucra pe reformularea pesimismului și pe clarificarea continuităților identitare dintre rolul profesional și viața de după pensionare. Indicatorii de progres sunt: existența unui program săptămânal funcțional aplicat în mod repetat, menținerea a cel puțin trei contacte sociale regulate, reducerea frecvenței gândurilor catastrofice și identificarea a două activități cu sens personal pentru perioada post-pensionare.

Pe **termen lung** (6–12 luni și după momentul pensionării), obiectivul este stabilizarea adaptării și prevenirea retragerii pasive. Persoana va continua monitorizarea stării emoționale și va revizui trimestrial structura de

activitate, pentru a evita alunecarea spre dezorganizare sau inactivitate. Se recomandă menținerea unei forme de implicare constantă, chiar de intensitate mică, care să susțină identitatea de persoană utilă și autonomă. În cazul persistenței anxietății, pesimismului accentuat sau izolării, este indicată continuarea consilierii într-un format de follow-up, cu întâlniri lunare sau bilunare. Indicatorii de progres pentru această etapă sunt: stabilitatea rutinei zilnice, menținerea contactelor sociale funcționale, reducerea disconfortului emoțional asociat statutului de pensionar și capacitatea de a descrie perioada post-profesională în termeni de continuitate și sens, nu doar de pierdere.

7. CONCLUZIE INTEGRATIVĂ

În ansamblu, profilul sugerează o persoană pentru care pensionarea are un potențial destabilizator semnificativ, în special prin componenta *emoțională* a tranziției, alimentată de anxietate, pesimism și dificultăți de organizare. Vulnerabilitățile identificate indică faptul că adaptarea nu ar trebui lăsată să se producă spontan, ci ar beneficia clar de o intervenție de consiliere structurată, preventivă și orientată spre acțiune. Direcția optimă de intervenție este una integrativă, cu accent pe reglare emoțională, restructurare cognitivă, construire de rutină și clarificare a continuității identitare după retragerea din activitate. Probabilitatea de adaptare este **rezonabilă, dar condiționată de implicarea activă într-un proces de pregătire**; în absența acestuia, există risc de trăire negativă prelungită a pensionării, cu retragere pasivă și scădere a satisfacției de viață. Dacă apar dificultăți în înțelegerea, acceptarea sau aplicarea sugestiilor formulate, este recomandat apelul la *un consilier specializat în tranziții de viață și pre-pensionare*, care să susțină implementarea graduală și realistă a schimbărilor necesare.

8. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: duminică, 25 octombrie 2026 **Psiholog/Consilier:**