



Háskólinn á Akureyri

Hug- og félagsvísindasvið

Félagsvísindadeild

Sálfræði, 2013

Undirbúningur og væntingar til starfsloka

Eva Birgisdóttir

Sólveig Eyfeld

Lokaverkefni við Hug- og félagsvísindasvið



Háskólinn á Akureyri

Hug- og félagsvísindasvið

Félagsvísindadeild

Sálfræði, 2013

Undirbúningur og væntingar til starfsloka

Eva Birgisdóttir

Sólveig Eyfeld

Leiðbeinandi:

Elín Díanna Gunnarsdóttir

Lokaverkefni til 180 eininga B.A. prófs við Hug- og félagsvísindasvið

„Við lýsum því hér með yfir að við einar erum höfundar þessa verkefnis og að það er ágóði
eigin rannsóknar“

Eva Birgisdóttir

Sólveig Eyfeld

„Það staðfestist hér með að lokaverkefni þetta fullnægir að mínum dómi kröfum til B.A. prófs
við Hug- og félagsvísindasvið“

Elín Díanna Gunnarsdóttir

Útdráttur

Lífslíkur fólks fara hækkandi og við erum því alltaf að verða eldri og eldri. Það má því ætla að fleiri fari á eftirlaun og eftirlaunaárin verði að sama skapi fleiri. Því er undirbúningur fyrir starfslok mikilvægur þar sem einstaklingar geta gert ráð fyrir 20-30 árum á eftirlaunum. Sá þáttur sem hefur mest verið skoðaður í erlendum rannsóknum er fjárhagslegi þáttur starfsloka. Aðrir þættir hafa einnig áhrif eins og tómstundir, heilsa og félagsleg samskipti. Þátttakendur voru 370 félagsmenn stéttarfélaganna Einingar-Iðju og Félags verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri. Markmið rannsóknarinnar var að skoða hvort einstaklingar á aldrinum 45-67 ára séu farnir að undirbúa sig og séu með væntingar til starfsloka. Um 63% þátttakenda töldu sig vera mjög - eða frekar vel undirbúna fyrir starfslok en enginn marktækur munur fannst á milli kynja. Um 83% þátttakenda höfðu jákvæðar væntingar til starfsloka og voru konur oftast með jákvæðari væntingar en karlar. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að heilsa, tómstundir og félagsleg samskipti hafa ekki marktæk áhrif á undirbúning fyrir starfslok. Hinsvegar hafa heilsa og félagsleg samskipti áhrif á væntingar einstaklinga. Auk þess var jákvætt samband á milli undirbúnings og væntinga til starfsloka.

Abstract

Life expectancy is on the rise and we are increasingly becoming older. Therefore more people reach retirement age and number of retirement years increases as well. Retirement planning is important since individuals can expect spending 20-30 years in retirement. The factor that has been studied the most in researches is the financial one. However, other factors have also been studied such as leisure, health and social communication. Participants were 370 members of Eining-Iðja Union and Commercial and Office Workers' Union in the town of Akureyri. The aim of the research was to study the planning for and expectations of retirement of individuals at the age 45-67. Approximately 63% of the participants considered themselves very well or rather well prepared for retirement and there was no significant difference between men and women. Approximately 83% of participants had positive expectations for retirement and women had more positive expectations than men. The results of the research show that health, leisure and social communications do not have significant impact on planning for retirement. However, health and social communication do have an impact on individuals' expectations. Also, there was a positive correlation between preparation and expectations for retirement.

Þakkarorð

Við viljum þakka leiðbeinanda okkar Elínu Díönnu Gunnarsdóttir, dósent við félagsvísindadeild Háskólans á Akureyri fyrir dygga leiðsögn, aðstoð og stuðning við gerð rannsóknarinnar. Björn Snæbjörnsson, formaður Einingar-Iðju og Eiður Stefánsson starfsmaður Félags verslunar- og skrifstofufólks fá sérstakar þakkir fyrir gott samstarf. Kristín Elva Viðarsdóttir og Kjartan Ólafsson, lektorar við félagsvísindadeild Háskólans á Akureyri fá þakkir fyrir aðstoð við gerð spurningalista og úrvinnslu. Að lokum fá fjölskyldur og vinir þakkir fyrir mikinn stuðning og hvatningu við gerð rannsóknarinnar.

Efnisyfirlit

| | |
|---|----|
| Myndayfirlit | 2 |
| Inngangur | 3 |
| Þriðji aldurinn og breytt aldurssamsetning | 4 |
| Skilgreiningar og kenningar um starfslok | 5 |
| Tómstundir..... | 8 |
| Heilsa | 10 |
| Félagsleg samskipti..... | 13 |
| Aðrir þættir sem hafa áhrif á undirbúning: Kyn, aldur, fjárhagur og menntun | 14 |
| Væntingar til starfsloka | 16 |
| Starfslokanámskeið á Íslandi | 18 |
| Aðferð | 19 |
| Þátttakendur | 19 |
| Mælitæki | 20 |
| Spurning um starfaflokk | 20 |
| Spurningar um undirbúning og væntingar | 20 |
| Spurning um heilsu | 22 |
| Spurningar um upplýsingaöflun um starfslok..... | 22 |
| Frankvæmd | 23 |
| Niðurstöður | 24 |
| Heilsa | 26 |
| Tómstundir..... | 28 |

| | |
|--|----|
| Félagsleg samskipti..... | 29 |
| Undirbúningur og væntingar | 31 |
| Umræður | 32 |
| Heimildir | 38 |
| Viðauki 1 | 50 |
| Viðauki 2..... | 51 |
| | |
| Myndayfirlit | |
| Mynd 1 Væntingar karla og kvenna til starfsloka. | 25 |
| Mynd 2 Væntingar yngri og eldri aldurshópa til starfsloka..... | 25 |
| Mynd 3 Heilsa og undirbúningur fyrir starfslok..... | 26 |
| Mynd 4 Heilsa og væntingar til starfsloka..... | 27 |
| Mynd 5 Tómsundur og væntingar til starfsloka. | 28 |
| Mynd 6 Tengsl félagslegra samskipta og mikilvægi þess að vera félagslega virkur | 30 |
| Mynd 7 Tengsl undirbúnings og væntinga til starfsloka. | 31 |

Lífslíkur fólks fara hækkandi og við erum því alltaf að verða eldri og eldri. Það má því ætla að fleiri fari á eftirlaun og eftirlaunaárin verði að sama skapi fleiri. Ætla má að einstaklingar eyði næstum fjórðung af lífi sínu á eftirlaunum (Adams og Rau, 2011). Á Íslandi árið 2030 er gert ráð fyrir allt að tífaldri fjölgun fólks á þessum aldri frá tímabilinu 1920—2025 (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 1999). Eftirlaunaaldur samkvæmt almannatryggingarlögum er við 67 ára aldur á Íslandi og er það hár lífeyrisaldur miðað við mörg önnur lönd (Þingskjal 1224, 1997—1998). Algengt er á Vesturlöndum að einstaklingar hætti að vinna um 65 ára aldur. Aldurinn hefur einnig verið mikið notaður sem viðmið í rannsóknum (Robison og Godbey, 1997).

Síðustu 20-30 ár hafa hins vegar orðið miklar breytingar á starfslokamynstri.

Einstaklingar hætta stundum að vinna fyrir 65 ára aldur eða jafnvel seinna og eru líkurnar á því að einstaklingar vinni lengur sífellt að aukast (Duchesne, 2002). Þá vinna tveir þriðju hlutar karla og helmingur kvenna ennþá fulla vinna við 65 ára aldur. (Dosman, Fast, Chapman og Keating, 2006). Með hærri lífslíkum og fleiri eftirlaunaárum má segja að nýtt félagslegt mynstur sé að myndast. Áður fóru eftirlaunaárin ekki eins mikið í tómsundur og aðra afþreyingu því fólk sótti vinnu eins lengi og það gat. Í nútímanum geta flestir einstaklingar notið eftirlaunaáranna og sinnt ýmiskonar afþreyingu meðal annars vegna betri lífskjara en áður (Rappaport, 2008). Hinsvegar hefur fjármálakreppan haft þau áhrif að hnignun hefur orðið á lífskjörum fólks. Fyrir utan versnandi fjárhag einstaklinga þá hefur heilbrigðisþjónusta og menningarlíf tekið sinn toll (Rova og Mano, 2009; Saunders og Wong, 2011). Það sem átt er við með betri lífskjörum í þessari umfjöllun er umbreyting á lífskjörum sem hefur átt sér stað síðustu 100 ár.

Um 30% einstaklinga finnst umbreytingin sem verður við starfslok streitukennd (Bossé, Spiro og Kressin, 1996) en eitt úrræði til að takast á við streituna er undirbúningur. Niðurstöður rannsókna á þessu sviði benda til að þeir sem undirbúa sig á einhvern hátt fyrir starfslok greina frá minni kvíða og þunglyndi, betri aðlögun og almennt meiri lífsánægju en

þeir sem hafa ekki undirbúið sig (Glass og Flynn, 2000; McEwen, Barling, Kelloway og Higginbottom, 1995; Noone, Stephens og Alpass, 2009; Rosenkoetter og Garris, 2001; Spiegel og Shultz, 2003).

Það má segja að undirbúningur fyrir starfslok hefjist um leið og atvinnuferill einstaklinga byrjar en þeir gera sér kannski ekki grein fyrir því á þeim aldri því framlagið til undirbúningsins er oftast fjárhagslegt (í formi lífeyrissjóðsgreiðslna eða sparnaðar). Eftir því sem nær dregur starfslokum verður undirbúningur skipulagðari og með öðrum hætti en áður (Caliendo og Aadland, 2007).

Undirbúningur einkennist yfirleitt af fjárhagslegu öryggi, góðri heilsu, tómstundastarfi og félagslegum samskiptum. Fjallað verður nánar um góða heilsu, tómstundir og félagsleg samskipti síðar en ekki verður farið frekar út í fjárhagslegt öryggi í þessari umfjöllun. Sýnt hefur verið fram á að ef þessir þættir eru til staðar þá séu meiri líkur á ánægjulegri eftirlaunaárum (Barrow, 1996; Beck, 1982; Elder og Rudolph, 1999; Kim og Feldman, 2000).

Þriðji aldurinn og breytt aldurssamsetning

Árin sem taka við eftir starfslok eru kölluð eftirlaunaár en það er fyrirbæri sem kom fyrst fram á 20. öldinni og er því nýtilkomið (Heath, 1996). Um aldamót 19. aldar og 20. aldar var gert ráð fyrir að fólk myndi halda áfram að vinna svo lengi sem það hefði krafta til. Eftirlaunaárin eins og við þekkjum þau í dag voru ekki til. Þrátt fyrir miklar breytingar á lífsskilyrðum aldraðra frá þessum tíma þá telur Mulley (1995) að eftirlaunaaldur feli ennþá í sér neikvæða merkingu. Hann telur að frekar megi taka upp og tala um þriðja aldurinn í stað eftirlaunaaldurs. Fyrsti aldurinn væri þá tími barnæsku og undirbúnings fyrir vinnu, annar aldurinn væri tími vinnu og fjölskyldulífs, þriðji aldurinn væri eftirlaunaárin og fjórði aldurinn tími veikleika og ósjálfstæðis. Mulley (1995) telur að ekki megi líta á þriðja aldurinn sem einsleitán hóp og mikilvægt sé að búa ekki til staðlaða ímynd um hann. Þetta er aldur þar sem

miklar breytingar eiga sér stað, frá því að vera í fullu starfi með miklu skyldum til þess að hætta að vinna, það er starfsloka (Henretta, 2008).

Gert er ráð fyrir að einstaklingum á þriðja aldrinum muni fjölga mikið á næstu áratugum með auknum lífslíkum og fleiri eftirlaunaárum (Adam og Rau, 2011; Samtök atvinnulífsins, 2007; Ingi Rúnar Eðvarðsson, 1999). Ingi Rúnar Eðvarðsson (1999) telur að miklar breytingar munu eiga sér stað í elstu aldurshópnum á Íslandi. Í kringum 2020-2030 er útlit fyrir að fjölmennustu árgangar Íslandssögunnar verði komnir á eftirlaun með þeim afleiðingum að mikil fjölgun verður í elstu aldurshópnum. Talið er að fimmti hver einstaklingur verði í þessum aldurshóp árið 2030. Til að sjá hve aukningin er mikil er hægt að bera saman við tölur frá árinu 1920. Miðað við að 6.500 manns voru á eftirlaunum árið 1920 þá er talið að 60.500 manns verði á eftirlaunum árið 2025 (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 1999) og 109.000 um miðja öldina (Samtök atvinnulífsins, 2007). Þá verður að hafa í huga að heildarfjöldi Íslendinga árið 1920 var 92.855 (Hagstofa Íslands, e.d.) og talið er að heildarfjöldinn verði 354.667 árið 2025 (Hagstofa Íslands, 2008) og einhversstaðar á milli 355.000 - 400.000 um miðja öldina (Samtök atvinnulífsins, 2007).

Afleiðingar sem breytt aldurssamsetning hefur í för með sér er að fleiri einstaklingar munu komast á eftirlaun og eftirlaunaárin munu lengjast (Rappaport, 2008). Fólk ætti því að fara að gera ráð fyrir að eyða mörgum árum á eftirlaunum og huga að undirbúningi samhliða því.

Skilgreiningar og kenningar um starfslok

Margar skilgreiningar hafa verið settar fram á hugtakinu starfslok (*e. retirement*) og því geta einstaklingar lagt mismunandi þýðingu í orðið. Enska hugtakið „retirement” hefur tvíráðari merkingu heldur en íslenska hugtakið „starfslok”. Á meðan íslenska hugtakið vísar til þess að láta af störfum þá telja fræðimenn að hægt sé að skoða enska hugtakið á fleiri vegu. Með enska hugtakinu er hægt að líta svo á að starfslok a) séu miklar breytingar þar sem vinna

hættir og önnur athafnasemi er tekin upp, b) geti hugsanlega átt sér stað á mismunandi stigum atvinnuferils og c) séu samrýmanleg öðrum athöfnum sem stuðla að velferð samfélagsins (Denton og Spencer, 2009).

Hefðbundnar skilgreiningar hafa verið á borð við skilgreiningu Lazear (1986) sem telur að starfslok verði þegar einstaklingar hætta að vinna og þá með það í huga að það sé til frambúðar (Bonsang og Klein, 2012). Henretta og O'Rand (1999) telja að starfslok verði þegar einstaklingar hætta að vinna sitt aðalstarf og byrja að fá lífeyri frá ríkinu eða einkaaðilum (sjá í Petkoska og Earl, 2009). Starfslok hafa einnig verið skilgreind sem ferli sem byrjar með undirbúningi og ákvörðunartöku nokkrum tíma áður en einstaklingur hættir alveg að vinna (Minkler, 1981).

Friedman og Scholnick (1997) telja að best sé að líta á hugtakið undirbúningur fyrir starfslok (*e. retirement planning*) sem hugsanir eða hegðun sem stuðla að góðri heilsu og tryggja fjárhagslegt öryggi, fullnægjandi lífsskilyrði og hlutverk sem veita umbun eftir starfslok. Þeir telja jafnframt að undirbúningur fyrir starfslok sé ferli sem skiptist í fjögur stig, en þau eru birting starfsloka, markmið fyrir starfslok, ákvörðun um undirbúning og viðbúnaður. Á fyrsta stigi undirbúnings er hugræn birting þróuð af mögulegum vandamálum. Þegar einstaklingar eru farnir að skilja hvað starfslokin fela í sér þá setja þeir sér markmið. Því næst er tekin ákvörðun um að byrja undirbúning og aðgerðir eru framkvæmdar til að ná markmiðum. Ákvörðunin er byggð á hversu langt er í starfslokin og trú á eigin færni til að takast á við þau. Að lokum á viðbúnaður sér stað þar sem markmið eru skipulögð, komin í framkvæmd og síðan yfirfarin. Friedman og Scholnick (1997) lögðu áherslu á að þættir sem snertu fjárhag, heilsu og lífsstíl væru mikilvægir í ferli undirbúnings fyrir starfslok.

Þrátt fyrir að mikilvægt sé að skoða hvernig undirbúningur á sér stað þá er einnig gott að huga að mögulegum viðbrögðum einstaklinga þegar kemur að sjálfum starfslokunum. Þrjár

meginkenningar hafa verið settar fram þar sem skoðað er hvernig einstaklingar aðlagast að starfslokum. Þær eru samfellukenningin, þrepakenningin og hlutverkakenningin.

Samfellukenningin (*e. continuity theory*) leggur áherslu á samfellu í lífsmynstri einstaklinga án þess að upplifa streitu. Við starfslok er töluverð samfella í sjálfsvitund og sjálfmynd fólks sem stuðlar að aðlögun þeirra. Í stað þess að einblína á starfslok sem missi á hlutverki vilja kennismiðir samfellukenninga líta á starfslokin sem tækifæri fyrir aldraða að halda svipuðum lífstíl og halda í þau félagslegu sambönd sem þeir höfðu áður. Einstaklingar sem eru að ljúka starfi ættu því ekki að upplifa minni ánægju á eftirlaunaárunum (Atchley, 1999).

Samkvæmt þrepakenningunni (*e. stage theory*) gerast starfslokin smám saman. Fólk getur misst og fengið starf oft og mörgum sinnum áður en það hættir alveg að vinna. Aðlögun að starfslokum er því langtímaferli (Wang, Adams, Beehr, og Shultz, 2009, sjá í Wang, Henkens og Solinge, 2011). Í fyrstu eftir starfslok upplifa einstaklingar á eftirlaunum stig sem einkennist af hveitibrauðsdögum en á því stigi er fólk orkumeira og sækist í einhverskonar athafnasemi (Gall, Evans og Howard, 1997). Seinna fara einstaklingar að upplifa stig vonbrigða þar sem þeir átta sig á að þeir hafa minni bjargir og óraunhæfar væntingar til starfslokanna (Van Solinge og Henkens, 2008). Aðaláherslan er að ef einstaklingar hafa verið sveigjanlegir í fyrri lífsstílsbreytingum, hafa ekki samlagast starfi sínu of mikið og hafa eiginleika sem hjálpa til við breytingarnar þá er líklegra að þeir einstaklingar séu betur búnir því að aðlagast starfslokunum (Wang og Shultz, 2010).

Hlutverkakenningin (*e. role theory*) leggur áherslu á mikilvægi hlutverkabreytinga í aðlögun starfsloka en þar ber helst að nefna þegar fólk missir hlutverk. Við starfslok missir fólk starfshlutverk á meðan fjölskyldu- og félagsleg hlutverk styrkjast. Kenningarmiðir hlutverkakenninga vilja meina að missir á starfshlutverkinu geti orsakað kvíða og þunglyndi og geti leitt til minni ánægju á eftirlaunaárunum (Wang o.fl., 2011). Hinsvegar upplifa sumir

einstaklingar starfslokin sem ákveðna frelsun en það eru þeir sem líta á starfið sem byrði vegna streituvaldandi þátta (Feldman, 1994).

Þar sem starfslokin fela í sér missi á hlutverki og eru neikvæð fyrir suma þá er mikilvægt að finna ný hlutverk. Rannsóknir hafa einmitt sýnt fram á það því jákvæð tengsl hafa fundist á milli tómsundaiðkunar og lífsánægju fyrir og eftir starfslok, auk þess að vera mikilvægur þáttur í aðlögun (Dorfman, 1992; Seneri, Terzioglu og Karabulut, 2007).

Tómsundur

Hægt er að skoða tómsundur á marga vegu og út frá mörgum sjónarhornum, til dæmis er misjafnt milli einstaklinga og menninga hvernig hugtakið er skilgreint. Það veldur því að erfitt er að skilgreina hugtakið, svo erfitt að menn hafa verið að rökræða um það í yfir 2000 ár (Torkildsen, 2005). Erfiðleikarnir stafa meðal annars út af því að oftast er hugsað um tómsundur sem andstæðu vinnu en það sem getur verið vinna eins einstaklings getur verið tómsundur annars. Frelsi frá skyldum vinnunnar er annað dæmi en ýmsar tómsundur eins og sjálfboðavinna felur í sér töluverðar skyldur. Hægt er að líta á tómsundur sem tíma, athöfn, gæði, viðhorf eða hlutverk. Því er að mörgu að hyggja við skilgreiningu á hugtakinu tómsundur (Torkildsen, 2005; Vanda Sigurgeirsdóttir, 2010).

Kraus (1966) telur að tómsundur séu athafnir eða upplifanir sem oftast eru valdar af fúsum og frjálsum vilja, annað hvort vegna ánægjunnar eða vegna persónulegra og félagslegra gilda sem þær veita einstaklingum. Tómsundur eiga sér stað í frítíma einstaklings, hafa engin tengsl við vinnu og eru yfirleitt skemmtilegar. Þegar þær eru hluti af félagsþjónustu er reynt að mæta markmiðum þeirra sem hana sækja (Kraus, 1966). Vanda Sigurgeirsdóttir (2010) segir að tómsundur séu:

athöfn, hegðun eða starfsemi sem á sér stað í frítímanum og flokkast sem tómsundur að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Þau skilyrði eru að einstaklingurinn líti sjálfur á að um tómsundur sé að ræða. Að athöfnin, hegðunin eða starfsemin sé frjálst val og

hafi í för með sér ánægju og jákvæð áhrif. Kjarni tómsunda má segja að felist í vellíðan og aukningu á lífsgæðum (bls. 8).

Stebbins (2005) kýs að skilgreina tómsundir sem ótilneyddar athafnir sem eiga sér stað í frítíma. Þær eru eitthvað sem fólk vill gera sér til yndisauka með því að nota eigin getu og bjargir til að ná árangri í þeim tómsundum sem það stundar.

Í grundvallaratriðum má segja að tómsundir eigi sér stað í frítíma (Vanda Sigurgeirsdóttir, 2010). Eftir starfslok hefur fólk tapað starfshlutverkinu og á mun meiri frítíma sem margir telja eftirsóknarvert. Aftur á móti getur of mikill frítími haft þær afleiðingar að lífið verður tilgangslaust. Þess vegna er mikilvægt að eiga tómsundir (Roberts, 2006; Van der Pas og Koopman-Boyden, 2007).

Sýnt hefur verið fram á með rannsóknum að tómsundir spila stórt hlutverk í að veita eldra fólki ánægju og iðkun þeirra getur haft verndandi áhrif á andlega- og líkamlega heilsu (Everard, Lack, Fisher og Baum, 2000; Menec, 2003). Tómsundir veita fólki einnig aukna sjálfsvitund, sjálfstjórn, þroska og tjáningu, ásamt því að vera tilgangur í lífi þeirra (Van der Pas og Koopman-Boyden, 2007). Rannsóknir sýna fram á jákvæð tengsl milli þess að eyða tíma í tómsundir og líkamlegrar heilsu, ánægju og lífshamingju almennt (Iwasaki og Smale, 1998). Það gefur til kynna að einstaklingar sem iðka tómsundir eru oft ánægðari, dæmi um það væri að því oftast sem fólk fer í sund því ánægðara er það (Seneri, Terzioglu og Karabulut, 2007). Ávinningur tómsunda hefur áhrif á hversu oft fólk stundar þær (Havitz og Mannell, 2005) en þátttaka í tómsundum hefur líka jákvæð áhrif á ávinning sem fást úr tómsundum, eins og að losna við streitu (Yang, Chen, Hsueh, Tan og Chang, 2012). Þannig að bæði þátttaka og ávinningur af tómsundum getur haft áhrif á ánægju einstaklinga. Því ætti að koma til móts við aldraða með því að veita einhverskonar þjónustu sem stuðlar að tíðari tómsundaiðkun (Seneri o.fl., 2007). Á Íslandi er slík þjónusta til staðar upp að einhverju

marki. Sem dæmi má nefna dagþjónustu Víðilundar á Akureyri þar sem boðið er upp á tómsundaiðkun, spjall og fleira.

Tómsundaiðkun er mikilvæg á eftirlaunaárunum vegna þess að hún veitir fólki aukna ánægju. Einnig getur hún verið þýðingamikil og viðhaldið félagslegum tengslum (Long, 1987). Þegar tómsundir eru persónulegar og þroskandi fela þær í sér möguleika á að veita fólki aðstoð og stuðning þegar kemur að starfslokum. Persónuleg og þroskandi tómsundaiðkun getur viðhaldið bæði innri og ytri lífstíl fólks. Með innri lífstíl er átt við gildi og viðhorf en með ytri er átt við þátttöku í samfélaginu, umhverfisáhrif, hlutverk og virkni einstaklings. Þegar starfslok eiga sér stað hjálpa tómsundir fólki að aðlagast breytingum sem eiga sér stað og gefa kost á að takast á við ný hlutverk (Humberstone, 2010). Rannsóknir hafa sýnt að því meira sem fólk er viðriðið tómsundir fyrir starfslok því meiri líkur eru á að það taki þátt eftir starfslok (De Vaus og Wells, 2004; Iso-Ahola, Jackson og Dunn 1994). Einnig hefur komið fram að tiltölulega fáir einstaklingar taka upp nýjar tómsundir eða athafnir á meðan starfslok eiga sér stað (Vinick og Ekerdt, 1991). Þess vegna er talið að tómsundir eigi að nota sem undirbúningur fyrir starfslok og almennt séð er það mikilvægur og góður undirbúningur.

Samt sem áður virðist tómsundaiðkun ein og sér ekki nægilegur undirbúningur til að viðhalda ánægju fólks. Fræðimenn telja að heilsa hafi áhrif á getu einstaklinga til að iðka tómsundir, það er að góð heilsa hafi jákvæð áhrif og svo öfugt. Tómsundastarf aldraðra takmarkast því að einhverju leyti við heilsufar. Fjárfesting í tómsundum og góðri heilsu er ef til vill enn betri undirbúningur en tómsundaiðkun ein og sér (Barrow, 1996; Riddick, 1985).

Heilsa

Í gegnum tíðina hefur heilsuhugtakið þróast og farið frá því að vera eitthvað yfirnáttúrulegt yfir í að vera samspil ýmissa þátta (Saylor, 2004). Í mörg ár var aðaláherslan á líkamlega heilsu og ekki talið að það þyrfti að taka andlega þætti með í reikninginn. Því varð áhersla

skilgreininga á líkamlega heild einstaklinga. Þeir sem hegðuðu sér á afbrigðilegan hátt voru stimplaðir sem brjálæðingar og oftast en ekki lokaðir inni. Það var ekki fyrr en upp undir 1900 sem andlegt ástand var viðurkennt sem heilsa. Framfarir í læknávisindum og breytt sýn á sjúkdóma varð til þess að heilsa varð skilgreind sem frelsi, líkamlegt eða andlegt, frá sjúkdómum (Pender, 1987). Þessi skilgreining er byggð á líkani sem gerir ráð fyrir að líkaminn sé vél og þrátt fyrir sína galla hefur líkanið orðið drifkraftur að mörgum rannsóknum í læknávisindum. Skilgreiningin hefur þó verið gagnrýnd fyrir að vera of takmarkandi og síðan hafa ýmsar hugmyndir komið fram sem tilraunir til að víkka merkingu heilsuhugtaksins (Larson, 1999). Á meðal þeirra er skilgreining Alþjóðaheilbrigðisstofnunarinnar (WHO) en samkvæmt henni er heilsa ástand algjörar líkamlegrar, andlegrar og félagslegrar vellíðunar en ekki eingöngu það að vera laus við sjúkdóma eða heilsubresti (World health organization, 2003). Á sínum tíma var þessi skilgreining framsækin því hún bætti við hugtakinu vellíðan (*e. well-being*). Í stað þess að líta á heilsu sem það að vera laus við sjúkdóma var farið að líta á heilsu sem samspil líkamlegra, andlegra og félagslegra þátta. Í dag er þessi skilgreining notuð hvað mest. Hinsvegar er ennþá tilhneiging almennings að líta á heilsu sem það að vera laus við sjúkdóma (Larson, 1999).

Rannsóknir og önnur gögn sýna að heilsa aldara er að verða betri (Health, United States, 2001: With urban and rural health chart book, 2001; Schoeni, Freedman, og Wallace, 2001). Aldraðir eru til dæmis mun heilsuhraustari núna en fyrir 20 árum síðan og hefur það orðið til þess að fólk lifir lengur. Minna er um örorku, tap á virkni og almennt segjast aldaraðir vera við betri heilsu en áður. Hinsvegar eru afleiðingarnar þær að hærra hlutfall aldara er með sjúkdóma auk þess sem eldra fólk lifir með fleiri sjúkdóma en yngra fólk (Crimmins, 2004).

Eins og áður hefur komið fram þá eru starfslok stór viðburður í lífinu sem einkennist af breytingum. Bossé, Aldwin, Levenson og Workman-Daniels (1991) telja að besta forspá

um streitu í starfslokaferlinu séu vandamál tengd heilsu og fjármálum. Þannig að ef heilsa er slæm þá eru meiri líkur á að upplifa streitu þegar kemur að starfslokum. Þeir sem upplifa góða líkamlega og andlega heilsu, velja sjálfir að hætta að vinna og eru með góð laun eru líklegri til að greina frá meiri vellíðan og betri líkamlegri og andlegri heilsu eftir starfslok (Noone o.fl., 2009). Ef starfslok eru eitthvað sem einstaklingar hafa óskað eftir þá verður umbreytingin heilsueflandi fyrir þá. Hinsvegar ef starfslok verða út af einhverju sem einstaklingar eru ekki búnir að gera ráð fyrir, til dæmis vegna heilsuvandamála þá geta þau haft neikvæð áhrif á heilsu (Shapiro og Yarborough-Hayes, 2008). Heilsuvandamál geta því spilað stórt hlutverk í ákvörðun fólks um að hætta snemma að vinna (*e. early retirement*) (Roberts, Rice og Jones, 2010).

Niðurstöður þessara rannsókna gefa til kynna að góð heilsa stuðli að betri eftirlaunaárum (Riddick, 1985). Heilsufar fólks við starfslok fer þó ekki eingöngu eftir núverandi heilsu heldur einnig fyrri heilsuhegðun. Það þýðir að til dæmis hreyfing og hollt mataræði hjá miðaldra einstaklingum hefur áhrif á heilsu þeirra á því tímabili sem þeir hætta að vinna (Breslow, Reuben og Wallace, 2000). Þess vegna er mjög mikilvægt að nota heilsu sem undirbúning fyrir eftirlaunaárin með því að efla heilsuhegðun nokkuð fyrir starfslokátímabilið (Long, 1987). Það má því álykta að heilsueflandi hegðun á yngri árum stuðli að betri heilsu á eftirlaunaárum. Góð heilsa er því hluti af þýðingarmiklum og góðum undirbúningi fólks til að eiga betri eftirlaunaár.

Á meðan tólmstundir bæta fyrir missi á starfshlutverkinu og heilsan gerir fólki kleift að stunda ýmislegar athafnir þá eiga félagsleg samskipti líka sinn þátt í undirbúningi fyrir starfslok (Bossé, Aldwin, Levenson, Spiro og Mroczek, 1993).

Félagsleg samskipti

Félagsleg tengsl eru talin eiga stóran þátt í vellíðan og velferð einstaklinga þar á meðal aldraðra. Uppbygging og staða fjölskyldunnar hefur tekið töluverðum breytingum síðustu áratugi og hefur það sett mark sitt á félagslegan stuðning aldraðra. Á árum áður sáu ungir kvenkyns fjölskyldumeðlimir yfirleitt um umönnun eldri fjölskyldumeðlima. Í dag njóta fjölskyldumeðlimir hinsvegar meiri aðstoðar frá utanaðkomandi aðilum, eins og heimilisþjónustum og öldrunarheimilum. Þannig hafa tengsl milli aldraðra einstaklinga og fjölskyldna þeirra tekið breytingum í gegnum árin. Samt sem áður eru tengslin líka menningarbundin því sums staðar er lögð mikil áhersla á að fjölskyldan sjái um umönnun eldri einstaklinga. Einnig hafa fólksflutningar sett mark sitt á samskiptamynstur og félagsleg tengsl fjölskyldunnar en margir flytjast frá æskustöðvum og búa langt frá öðrum fjölskyldumeðlimum. Ýmislegt bendir til þess að samskipti við aðra en fjölskyldumeðlimi til dæmis jafnaldra, vinahóp og einstaklinga sem deila sömu áhugamálum, verði mikilvægari (Bond, Coleman og Peace, 2001). Oshio (2012) skoðaði fjölskyldu - og félagstengsl, kynjamun og hvaða áhrif það hefði á lífsánægju. Karlar eru viðkvæmari fyrir fjölskyldutengslum heldur en konur en þær eru viðkvæmari fyrir félagstengslum. Ástæðan er talin vera sú að konur leiti frekar í vinahópa til að ræða hluti heldur en karlar (Oshio, 2012). Í rannsókn Routasaloa, Savikko, Tilvisc, Strandberg og Pitkälä (2006) á einmanaleika meðal finnskra eldri borgara, kom í ljós að það er ekki tíðni samskipta eða fjöldi tengiliða sem skipta máli þegar kemur að upplifun á einmanaleika heldur væntingar og ánægja með samskiptin. Með öðrum orðum virðist inntak samskiptanna skipta meira máli en fjöldi heimsókna eða vina. Routasaloa og félagar (2006) komust einnig að því að einmanaleiki er algengari meðal kvenna, ekkna/ekkla, þeirra sem bjuggu einir og þeirra sem höfðu lægri menntun og lágur tekjur.

Virk þátttaka í félagslífi (*e. social engagement*) hefur einnig verið tengd við minnkaða áhættu á skerðingu (*e. disability*) hjá eldra fólki en erfitt er að segja til um orsakapátt tengslanna. Í rannsókn Mendes de Leon, Glass og Berkman (2003) greindu einstaklingar sem voru félagslega virkir frá minni skerðingu heldur en samanburðarhópur. Virk þátttaka í félagslífi og skapandi starfi geta reynst gott viðbótarúrræði fyrir þá sem þjónusta þennan hóp til að viðhalda heilsu og sjálfstæði eldri borgara og fresta skerðingu sem verður með hækkandi aldri (Mendes de Leon o.fl., 2003).

Með hækkandi aldri einbeita einstaklingar sér að nánari og þýðingarmeiri samböndum og tína ómeðvitað úr jaðarvinahópnum. Það leiðir ekki endilega til minni félagslegrar ánægju (Charles og Carstensen, 2007) því stundum verða einstaklingar óviljandi fyrir félagslegum missi til dæmis vegna lélegrar heilsu, hreyfiörðugleika, starfsloka og missi maka (Jang, Mortimer, Haley og Borenstein Graves, 2004). Með öðrum orðum meðvituð minnkun í stærð félagslega netsins veldur ekki endilega minni félagslegri ánægju heldur getur óviljandi minnkun netsins valdið því (Hippel, Henry og Matovic, 2008).

Upplifun á félagslegum stuðningi hefur einnig áhrif á þunglyndi meðal aldraðra. Niðurstöður rannsóknar Bozo, Toksabay og Kürüm (2009) bentu til að meiri upplifun á félagslegum stuðningi leiddi til lægra þunglyndis meðal aldraðra í Tyrklandi. Talið er líklegt að einstaklingar fari að undirbúa sig fyrir starfslok þegar þeir upplifa meiri félagslegan stuðning frá fjölskyldu, vinum og maka (Prenda og Lachman, 2001).

Aðrir þættir sem hafa áhrif á undirbúning: Kyn, aldur, fjárhagur og menntun

Eins og fram hefur komið er ekki bara eitt atriði sem telst til góðs undirbúnings fyrir starfslok. Þar sem fólk mun eyða um það bil þriðjungi ævinnar á eftirlaunum þá er samspil tómsunda, góðrar heilsu og félagslegra samskipta ágætis fjárfesting. Samt sem áður er annað sem getur haft áhrif eins og kyn, aldur, menntun og fjármögnun. Kyn og aldur eru lýðfræðilegir þættir sem fólk getur ekki beint tileinkað sér. Menntun og fjármögnun eru hinsvegar þættir sem fólk

getur unnið að og tileinkað sér. Hér verður farið yfir hvað rannsóknir segja um áhrif kyns, aldurs, menntunar og fjármögnunar.

Undirbúningur karla og kvenna er mismunandi líklega vegna þess að viðfangsefnin eru ólík hjá þeim. Þátttaka í atvinnulífinu er til dæmis góð forspá um hversu vel fólk er undirbúið fjárhagslega en þar koma konur oft ekki sterkar inn. Þess vegna sýna niðurstöður rannsókna að karlar undirbúa sig frekar fjárhagslega á meðan konur leggja meiri áherslu á betri heilsu og tómstundir (Hershey, Henkens og Van Dalen, 2007; Petkoska og Earl, 2009). Petkoska og Earl (2009) tala jafnframt um að konur undirbúi sig meira en karlar hvað varðar heilsu, tómstundir og félagslíf. Ástæðan fyrir því að konur huga meira að heilsunni er sú að þær öðlast oftar upplýsingar varðandi heilsu og heilbrigðisþjónustu, þá ýmist í gegnum börnin eða þær sjálfar. Konur huga einnig meira að félagslegum þáttum eins og samskiptum og þátttöku í tómstundum. Félagsmótun þeirra gæti þannig útskýrt hvers vegna svo er statt því konur tengjast fleiri félagslegum böndum en karlar (Gilligan, 1982). Enn fremur telja Elder og Rudolph (1999) að þeir sem undirbúa sig til að vera virkir á eldri árum greina frá meiri ánægju eftir starfslok en þeir sem gera það ekki. Það ætti því að vera konum til hagsbóta að undirbúa sig með tómstundum, heilsu og félagslegum samskiptum. Einnig hefur komið fram að þeir sem undirbúa sig einungis fjárhagslega aðlagast starfslokunum ekki eins vel en það eru oftast karlar. Eiga þeir þá í erfiðleikum með það hvernig þeir skuli vera virkir í samfélaginu og hvað skuli gera við frítíma (Nuttman-Shwartz, 2004). Niðurstaðan er sú að karlar og konur eru bæði að undirbúa sig en með mismunandi áherslur á hvað sé mikilvægt.

Hvað varðar aldur þá virðast eldri einstaklingar líklegri til að vera farnir að undirbúa sig en þeir sem yngri eru (Caliendo og Aadland, 2007). Sá undirbúningur getur falist í íhugun um starfslok, fjármögnun, sparnaði og tíma í að skipuleggja (Devaney og Su, 1997; Muratore og Earl, 2010). Í niðurstöðum rannsóknar Petkoska og Earl (2009) kemur fram að einungis

aldur spáir fyrir um fjárhagslegan undirbúning sem þýðir að eldri einstaklingar eru mun líklegri til að vera farnir að undirbúa sig en yngri.

Menntun einstaklinga hefur verið skoðuð í sambandi við heilsu og undirbúning fyrir starfslok. Sýnt hefur verið fram á jákvæð tengsl milli menntunar og undirbúnings (Petkoska og Earl, 2009). Það stafar líklega út af því að betur menntaðir einstaklingar hafa oft betri þekkingu og meiri upplýsingaleit en þeir sem eru minna menntaðir (Ross og Wu, 1994)

Hingað til hefur verið skoðað hvernig einstaklingar á eftirlaunaárum hafa undirbúið sig og hvað gefur besta forspá um ánægjuleg eftirlaunaár. Þess vegna er áhugavert að athuga hvað fólki á eftirlaunum finnst vera mikilvægur undirbúningur burtséð frá því hvernig það undirbjó sig. Í rannsókn Rosenkoetter og Garris (2001) kemur fram að ellilífeyrisþegum fannst mikilvægt að einstaklingar myndu hugleiða hvernig aðlögunin og lífið yrði eftir starfslok.

Þannig að ásamt því að nota tómstundir, heilsusamlega hegðun og félagsleg samskipti sem undirbúning þá getur hugleiðing um starfslokaferlið verið góð aðferð til að venjast tilhugsuninni um að hætta að vinna.

Væntingar til starfsloka

Timmer, Bode og Dittman-Kohl (2003) skoðuðu væntingar 40-85 ára einstaklinga til síðari hluta lífs þeirra. Tilgátur þeirra voru að kyn, aldur, menntun og tekjur hefðu áhrif á hugmyndir fólks um síðari hluta lífsins. Timmer og félagar (2003) töldu fyrirfram að margir þátttakenda hefðu væntingar til nýrra félagslegra og samfélagslegra athafna í kjölfar starfsloka. Niðurstöðurnar sýndu að munur var á milli þátttakenda eftir aldri, það er að yngri einstaklingar höfðu meiri væntingar til síðari hluta árána á nær öllum sviðum. Yngri einstaklingar höfðu meiri væntingar til árangurs í starfi á meðan 62 ára og eldri nefndu nær aldrei væntingar til starfs. Þeir sem voru yngri nefndu ekki áætlanir um ferðalög jafnoft og

eldra fólk. En allir hópar höfðu væntingar um að hafa ánægju af lífinu, að taka þátt í menningarlegum viðburðum og væntingar til félagslegra samskipta.

Væntingar voru líka mismunandi á milli karla og kvenna. Konur höfðu til dæmis meiri væntingar um að hafa tíma fyrir sjálfa sig, félagslegra tengsla og að taka þátt í menningarlegum viðburðum. Á meðan höfðu karlar meiri væntingar til að bæta fyrir það sem þeir höfðu farið á mis við og að vera með fólki sem þeim þykir vænt um. Þeir sem voru minna menntaðir vildu frekar slaka á og njóta lífsins á meðan þeir sem voru meira menntaðir vildu taka á sig félagslegar skyldur. Tekjur höfðu þau áhrif að eftir því sem einstaklingar voru tekjuhærri því meiri væntingar höfðu þeir um nýja reynslu á eftirlaunaárunum (Timmer, Bode og Dittman-Kohl, 2003).

Væntingar fólks fara oft eftir því hvort undirbúningur hafi átt sér stað. Það þýðir að þeir sem hafa undirbúið sig hafi jákvæðari væntingar til starfsloka (Kasshau, 1974, sjá í Taylor-Carter og Cook, 1997). Taylor-Carter og Cook (1997) skoðuðu hvernig undirbúningur fyrir starfslok getur haft áhrif á væntingar. Samkvæmt þeim getur undirbúningur átt sér stað óformlega þar sem einstaklingur öðlast upplýsingar á löngum tíma og formlega þar sem undirbúningurinn fer fram í gegnum námskeið sem einstaklingurinn sækir. Niðurstöður þeirra sýndu að óformlegur undirbúningur tómstunda hafði jákvæð áhrif á væntingar og trú á eigin færni (*e. self-efficacy*). Það þýðir að fólk sem stundar einhverskonar tómstundir hefur jákvæðari væntingar til starfsloka og trú á eigin færni til að takast á við breytingarnar.

Óformlegur undirbúningur er langtímaferli og Taylor-Carter og Cook (1997) vilja meina að það ferli getið aukið sjálfstraust fólks og um leið aukið trú á eigin færni. Aftur á móti virtust námskeið bara spá fyrir um væntingar en ekki um trú á eigin færni sem bendir til þess að námskeið ýta ekki undir sjálfstrú einstaklinga. Það getur leitt til þess að starfslokaferlið verði erfiðara. Samt sem áður virðist fólk kjósa stuttan og formlega undirbúning í formi námskeiða. Það sýna niðurstöður úr rannsókn Glamser (1981) en 84%-

90% sögðust vilja fá þannig undirbúning. Taylor-Carter og Cook (1997) hafa þó tekið fram að sama hvernig undirbúningurinn sé þá gerir hann umbreytingar starfslokanna minna ógnandi og færi fólki ákveðið sjálfstraust til að aðlagast þeim (Taylor-Carter og Cook, 1997).

Starfslokanámskeið á Íslandi

Boðið er upp á starfslokanámskeið á Íslandi. Á vegum stéttarfélagsins Eflingar hefur verið auglýst starfslokanámskeið sem ber heitið *Starfslokanámskeið Eflingar*. Þar er meðal annars fjallað um áhrif starfsloka, heilsufars, félags- og tómstundastarfs og lífeyrisréttindi.

Námskeiðið fer eingöngu fram í Reykjavík og er frítt öllum félagsmönnum (Stéttarfélagið Efling, e.d.).

Reynir ráðgjafastofa (e.d.) á Akureyri býður upp á starfslokanámskeið þar sem farið er yfir atriði sem fylgja undirbúningi starfsloka og lögð er áhersla á innihaldsríkt líf að loknum starfsferli. Akureyrarbær, Sjúkrahúsið á Akureyri, Norðurorka, Kjölur og Eining Iðja (Akureyrarbær, 2013) bjóða upp á starfslokanámskeið á Akureyri. Námskeiðið er hugsað fyrir 60 ára og eldri og er þeim að kostnaðarlausu. Markmiðið er að hjálpa fólki að undirbúa sig fyrir starfslok, aðlagast breyttu lífsmynstri og stuðla að innihaldsríku lífi. Á námskeiðinu talar meðal annars sálfræðingur, læknir, sjúkrahjálfari og félagsráðgjafi um margvíslega þætti sem gott er að hafa í huga við undirbúning starfsloka (Akureyrarbær, 2013).

Starfslokanámskeið BSRB er eflaust eftirsóknarverðasta námskeiðið í dag en á heimasíðu BSRB kemur fram að 200 manns séu á biðlista. Námskeiðin eru haldin víða um land fyrir aðildarfélög BSRB. Á námskeiðunum er farið yfir andlega þáttinn við öldrun, almannatryggingakerfið, lífeyrismálin og hvað það þýðir að eldast og láta af störfum (Stéttarfélag BSRB, e.d.).

Í þessari umfjöllun hefur komið fram að afleiðingar aukinna lífslíkna veldur því að eftirlaunaárum fjölgar. Það hefur ýtt undir mikilvægi þess að vera vel undirbúinn fyrir starfslok. Rannsóknir hafa sýnt fram á að undirbúningur í formi tómstunda, heilsu og

félagslegra samskipta sé góður undirbúningur. Væntingar fólks eru misjafnar eftir kyni, aldri menntun, heilsu, fjárhag og undirbúningi. Hvernig sem undirbúningurinn er, formlegur eða óformlegur, þá hefur hann jákvæð áhrif á væntingar en þó á mismunandi sviðum. Eitthvað er um að boðið sé upp á starfslokanámskeið en viðfangsefnið sem slíkt hefur ekki verið mikið rannsakað á Íslandi.

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða hvort einstaklingar á aldrinum 45-67 ára séu farnir að undirbúa sig og séu með væntingar til starfsloka. Ásamt því verður skoðað hvort aldur, kyn eða menntun hafi áhrif á undirbúning og væntingar. Rannsóknarspurningarnar: Eru þeir sem eru mjög- eða frekar vel undirbúnir fyrir starfslok með betri heilsu, stunda tómstundir og eiga í meiri félagslegum samskiptum? Eru þeir sem eru mjög- eða frekar vel undirbúnir líka með mjög- eða frekari jákvæðari væntingar til starfsloka?

Aðferð

Þátttakendur

Þátttakendur voru félagsmenn stéttarfélagsins Einingar-Iðju og Félags verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri á aldrinum 45-67 ára. Í Einingu-Iðju eru einstaklingar af ýmsum sviðum atvinnumarkaðsins. Deildir félagsins skiptast í þrennt, iðnaðar- og tækjadeild, matvæla- og þjónustudeild og opinbera deild. Í Félagi verslunar- og skrifstofufólks eru einstaklingar sem vinna við verslun og á skrifstofum. Rannsóknin ætti því að ná til breiðs hóps á atvinnumarkaði.

Spurningalistinn var sendur til 220 félagsmanna í Félagi verslunar- og skrifstofufólks og 150 félagsmanna í Einingu-Iðju. Alls voru það 370 manns og svaraði 141 þátttakandi könnuninni. Svarhlutfallið er því 38%. Konur voru meirihluti svarenda eða 92 (65%) og karlar 49 (35%). Til að auðvelda úrvinnslu á niðurstöðum var þátttakendum skipt í tvo hópa, yngri og eldri, eftir fæðingarári. Þeir sem voru fæddir 1957-1968 voru í yngri hópnum og þeir sem

voru fæddir 1946-1956 voru í eldri hópnum. Þátttakendum var skipt upp með þessum hætti til að hægt væri að skoða hvort að munur væri á undirbúningi og væntingum yngri og eldri þátttakenda. Eftir skiptingu voru 70 einstaklingar í yngri hópnum og 71 í eldri hópnum. Að vera 45 ára eða eldri og með atvinnu var skilyrði fyrir þátttöku í rannsókninni.

Mælitæki

Í meginatriðum var spurningalistinn hannaður af Evu Birgisdóttur og Sólveigu Eyfeld (sjá viðauka 2). Hinsvegar var hann byggður á innihaldi annarra spurningalista sem mældu sömu þætti (Evans, Ekerdt og Bosse, 1985; Mutran, Reitzes og Fernandez, 1997; Turner, Bailey og Scott, 1994, sjá í Davis, 2007). Spurningalistinn innihélt alls 22 spurningar.

Fyrstu sex spurningar listans snéru að bakgrunni einstaklinga t.d. kyn, aldur, hjúskaparstaða, menntun, starf flokk og meðaltal vinnuklukkustunda á viku.

Spurning um starf flokk

Að beiðni stéttarfélaganna var spurningu um starf flokk bætt við. Ekki var spurt sérstaklega um starfsheiti heldur starf flokk. Flokkunarkerfið sem notað var er fengið úr íslensk starf flokkun (ÍSTARF95) og byggir að mestu á alþjóðlegri starf flokkun ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). Starf er grunneining í flokkunarkerfinu en þar mynda störf með lík viðfangsefni og skyldur eina starfsgrein. Tiltekið starf krefst ákveðinnar kunnáttu og er greint eftir tveimur þáttum, kunnáttustigi og sérhæfingu. Hægt er að afmarka einstaka starf flokka og fella saman í yfirflokk með því að nota kunnáttuhugtakinu (Hagstofa Íslands, 2009). Einum starf flokki var sleppt í svarmöguleikum í spurningalistanum en það var flokkurinn hermenn. Talið var að sá flokkur ætti ekki við hér á Íslandi þar sem engin herskylda er hér á landi.

Spurningar um undirbúning og væntingar

Tvær spurningar mátu undirbúning og tvær mátu væntingar. Í fyrri spurningunni um undirbúning var spurt beint hvort þátttakendur teldu sig vera undirbúna fyrir starflok.

Svarmöguleikarnir voru mjög vel, frekar vel, frekar illa, mjög illa og ekkert undirbúin.

Svarmöguleikinn hvorki né var ekki notaður en það var til að fá þátttakendur til að taka afstöðu til innihalds spurningarinnar. Við úrvinnslu spurningarinnar voru svarmöguleikarnir mjög- og frekar vel felldir saman og einnig mjög- og frekar illa.

Í seinni spurningunni um undirbúning voru þátttakendur spurðir hvort þeir teldu sig undirbúna fyrir starfslok með tilliti til menntunar, tómstunda, félagslegra samskipta og heilsu. Svarmöguleikarnir voru þeir sömu og í fyrri spurningu um undirbúning. Við úrvinnslu spurningarinnar voru svarmöguleikarnir mjög- og frekar vel felldir saman og mjög- og frekar illa voru einnig felldir saman.

Fyrri spurningin var framarlega í spurningalistanum en seinni var í lok listans. Þetta var gert með það í huga að áhrif gætu skapast eftir staðsetningu spurninganna í listanum. Áhrifin voru athuguð með því að hafa eina spurningu um undirbúning framarlega í spurningalistanum og aðra í lok listans.

Það sama var gert með spurningar um væntingar til starfsloka. Þátttakendur voru spurðir hversu jákvæðar eða neikvæðar væntingar þeir hefðu til starfslokanna í fyrri spurningu listans. Svarmöguleikarnir voru mjög jákvæðar, frekar jákvæðar, frekar neikvæðar, mjög neikvæðar og hef engar væntingar. Hér var svarmöguleikinn hvorki né einnig ekki notaður til að fá þátttakendur til að taka afstöðu til innihalds spurningarinnar. Við úrvinnslu spurningarinnar voru svarmöguleikarnir mjög- og frekar jákvæðar væntingar felldir saman. Einnig voru svarmöguleikarnir mjög- og frekar neikvæðar væntingar felldir saman.

Í seinni spurningunni um væntingar voru þátttakendur spurðir hvort þeir hefðu jákvæðar eða neikvæðar væntingar með tilliti til menntunar, tómstunda, félagslegra samskipta og heilsu. Svarmöguleikarnir voru þeir sömu og í fyrri spurningu um væntingar.

Spurning um heilsu

Ein spurning mældi heilsu þátttakenda. Þátttakendur voru spurðir þegar á heildina væri litið hvernig þeir teldu heilsu sína vera. Svarmöguleikarnir voru afbragðsgóð, mjög góð, góð, sæmileg og léleg. Spurningin er fengin úr Short-form health survey listanum sem inniheldur 36 spurningar um heilsu. Átta undirkvarðar eru í SF-36 listanum og einn undirkvarðinn metur almennt heilsufar. Heilsuspurningin sem var notuð í þessari rannsókn er einn af fimm þáttum í undirkvarðanum (Brazier o.fl., 1992). Sýnt hefur verið fram á að áreiðanleiki spurningarinnar er 0.81 en það segir til um að hún sé nokkurn veginn að mæla það sama hverju sinni. Talið er að réttmætið sé talsvert. Auk þess er stig spurningarinnar hærra en 20 en það þýðir að hún er nákvæm, með lítið staðalfrávik og hefur minni skekkju í dreifingu svara (Ware og Gandek, 1998).

Spurningar um upplýsingaöflun um starfslok

Tvær spurningar voru um hvort þátttakendur væru byrjaðir að afla sér upplýsinga um starfslok. Fyrri spurningin snéri að því hvort þátttakendur væru byrjaðir að afla sér upplýsinga með því að fara á námskeið, fræðslu, fyrirlestur eða í gegnum netið. Seinni spurningin snéri að því hvort þátttakendur hefðu rætt við einhvern um starfslokin. Svarmöguleikar spurninganna voru já og nei. Þessum spurningum var ætlað að meta hvort þátttakendur væru byrjaðir að hugsa og afla sér upplýsinga um starfslokin.

Ein spurning var sett inn aukalega að ósk stéttarfélaganna. Spurningin var hvort að stéttarfélögin ættu að sjá um fræðslu um starfslok. Svarmöguleikarnir voru já, nei og ef nei, hver ætti þá að sjá um hana. Stéttarfélögin vildu kanna hvort að félagsmenn vildu fá þessa fræðslu hjá þeim eða annars staðar.

Framkvæmd

Áður en að rannsóknin hófs var hún tilkynnt til Persónuverndar (nr. S6110/2013, sjá viðauka 1). Spurningalistinn var forprófaður á 12 manns haustið 2012 en konur voru 7 (58%) og karlar 5 (42%). Þátttakendur í forprófun voru heimsóttir í heimahús og voru aðstæður því ekki staðlaðar. Allir þátttakendur fengu sömu upplýsingar þar sem komið var á framfæri innihaldi og lengd spurningalistans. Auk þess voru þeir beðnir um að koma með athugasemdir varðandi til dæmis orðalag og skýrleika spurningalistans.

Eftir forprófun var spurningalistanum breytt töluvert, bæði voru spurningar teknar út, sameinaðar og orðalagi breytt. Við gerð spurningalistans var tekið tillit til þátta sem varða undirbúning, væntingar, heilsu, tómstundir og félagsleg samskipti auk bakgrunnsupplýsinga. Leitað var til kennara við Háskólann á Akureyri við gerð einstakra spurninga til dæmis spurningu um heilsu, starfaflokka og tómstundastarf sem hluta af undirbúning. Spurningalistinn var síðan settur upp á tölvutæku formi inn á kannanir.is.

Óskað var eftir samstarfi yfirmanna stéttarfélagsins Einingar-Iðju og Félags verslunar- og skrifstofufólks við gerð rannsóknarinnar. Yfirmenn stéttarfélaganna sendu spurningalistann og kynningu á rannsókninni annað hvort rafrænt eða í pósti. Með þessum hætti var nafnleyndar þátttakenda gætt og einstakir spurningalistar ekki afhentir til stéttarfélaganna.

Þeir sem fengu sent rafrænt þurftu að ýta á hlekk sem opnaði spurningalistann en þeir sem fengu sent í pósti fengu fyrirmæli um að skrifa hlekkinn inn á vafra sem myndi síðan opna spurningalistann. Fremst í spurningalistanum var stutt kynningarbréf um rannsóknina og fengu allir þátttakendur sömu upplýsingar (sjá viðauka 2). Ein ítrekun var send til þátttakenda og þeir hvattir til að taka þátt í rannsókninni. Þegar þátttakendur voru búnir að svara fóru svörin strax inn á kannanir.is. Gögnin voru síðan færð inn í gagnavinnsluforritið SPSS. Með þessari aðferð var ekki hægt að fá persónuupplýsingar um þátttakendur og stéttarfélögin gátu ekki fengið upplýsingar um svör þátttakenda.

Niðurstöður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða hvort tómstundir, heilsa og félagsleg samskipti hefðu áhrif á hvort einstaklingar séu undirbúnir fyrir eða með væntingar til starfsloka. Einnig var leitast við að skoða tengsl undirbúnings og væntinga. Auk þess voru aðrir þættir teknir til greina eins og kyn, aldur og menntun.

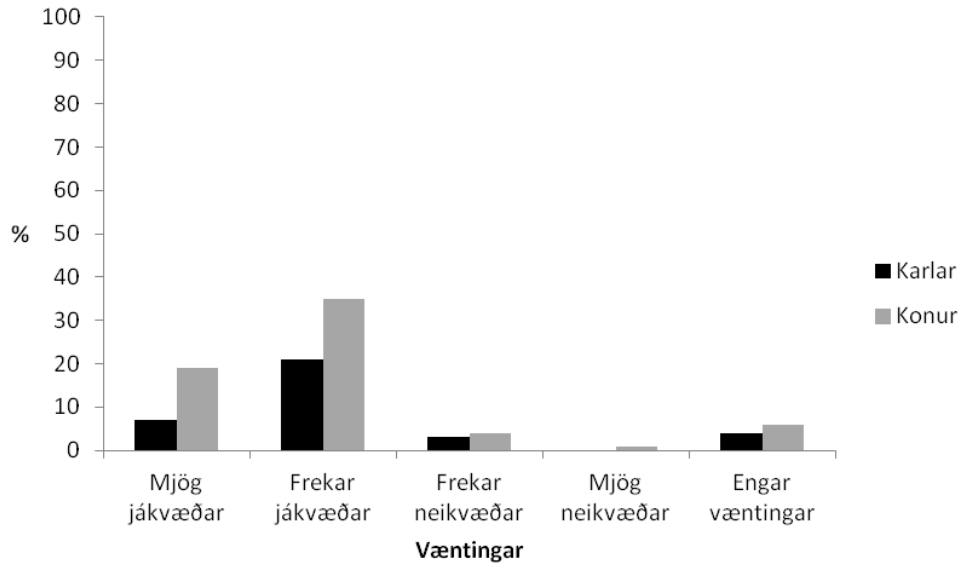
Þátttakendur voru alls 141, þar af voru 92 konur (65%) og 49 karlar (35%).

Meðalaldur var 57 ár þar sem 45 ár var lægsti aldurinn og 67 ár hæsti aldurinn. Flestir höfðu lokið grunnskóla- (38%) eða framhaldsskólaprófi (36%) en fæstir búnir með framhaldsnám í háskóla. Um 63% þátttakenda unnu 31 eða fleiri klukkustundir í hverri viku en þar voru karlar hlutfallslega fleiri. Af þeim körlum sem tóku þátt þá unnu 90% í 31 eða fleiri klukkustundir á viku, á móti 65% konum. Ekki var mikill munur eftir aldri einstaklinga.

Um 63% þátttakenda töldu sig vera mjög- eða frekar vel undirbúna fyrir starfslok.

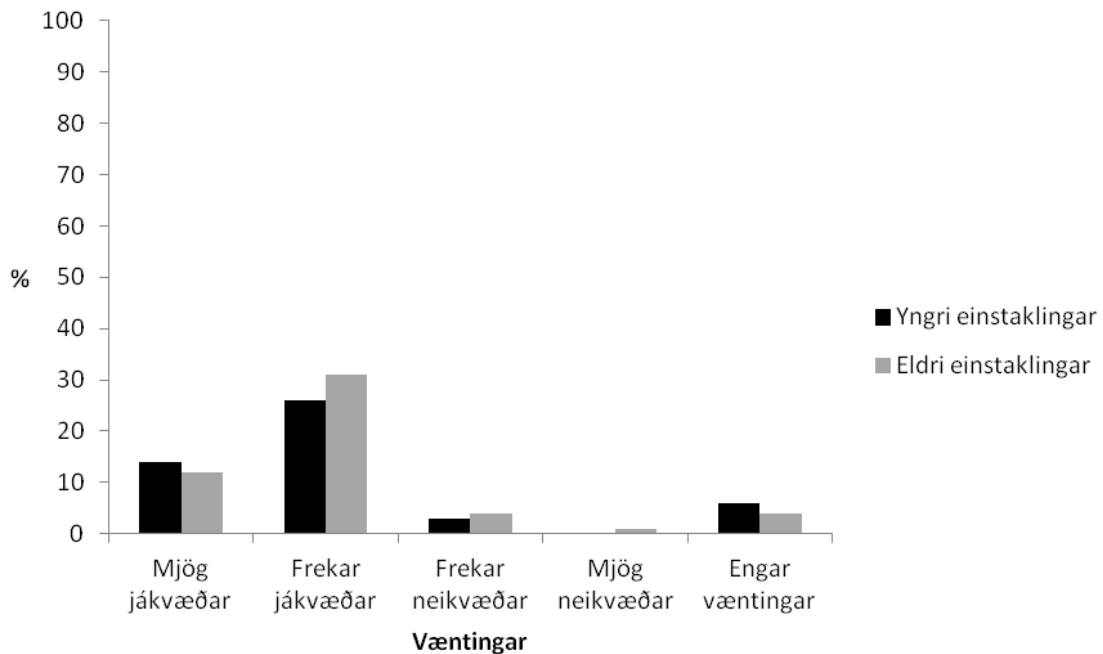
Niðurstöður úr kí-kvaðrat prófi, $\chi^2=(4, N=140)=3,305, p<0,508$, sýndu að ekki væri marktækur munur á undirbúningi kynjanna, það er að karlar væru ekki betur undirbúnir en konur og svo öfugt. Ekki var heldur mikill munur eftir aldri einstaklinga því niðurstöður kí-kvaðrats prófs voru ómarktækar $\chi^2=(4, N=140)=1,174, p<0,127$. Þegar undirbúningur og starfshlutfall var borið saman þá kom í ljós að ekkert samband var þar á milli en það bendir til þess að þeir sem vinna meira eru ekki verr undirbúnir fyrir starfslok.

Flestir voru með jákvæðar væntingar til starfsloka eða um 83% þátttakenda. Allt að 56% voru með frekar jákvæðar væntingar og 26% með mjög jákvæðar væntingar til starfsloka.



Mynd 1. Væntingar karla og kvenna til starfsloka.

Ekki var marktækur munur á væntingum karla og kvenna, $\chi^2=(4, N=140)=2,406$, $p<0,661$. Hinsvegar er hægt að sjá á mynd 1 að konur voru oftast með jákvæðar væntingar til starfsloka. Ástæðan fyrir því getur verið að fleiri konur svöruðu könnuninni. Áhugavert þótti að enginn karl var með mjög neikvæðar væntingar til starfsloka.

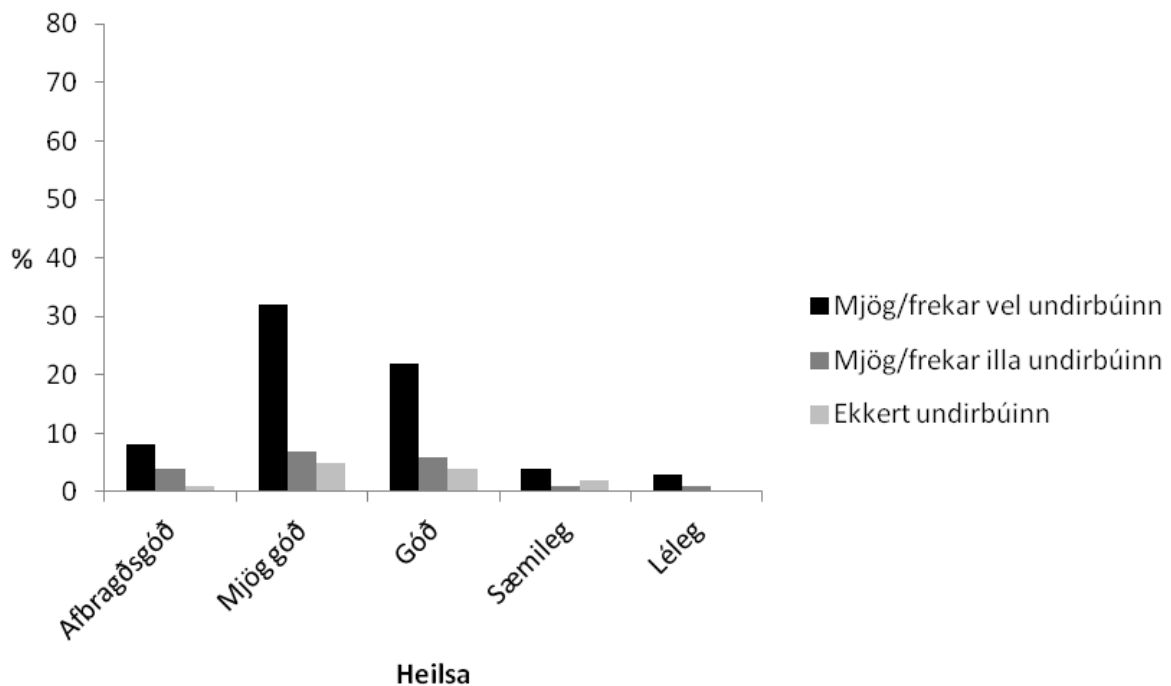


Mynd 2. Væntingar yngri og eldri aldurshópa til starfsloka.

Niðurstöður kí-kvaðrat prófs sýndu að ekki væri marktækur munur milli yngri og eldri einstaklinga, $\chi^2=(4, N=140)=3,090, p<0,543$. Samt sem áður er hægt að sjá á mynd 2 að eldri einstaklingar voru oftast með frekar jákvæðar væntingar til starfsloka heldur en yngri einstaklingar. Auk þess voru yngri einstaklingar oftast með engar væntingar til starfsloka heldur en eldri einstaklingar. Þannig að þrátt fyrir ómarktækt þá gefa niðurstöðurnar ákveðnar vísbendingar um að væntingar séu meiri hjá eldri en yngri einstaklingum.

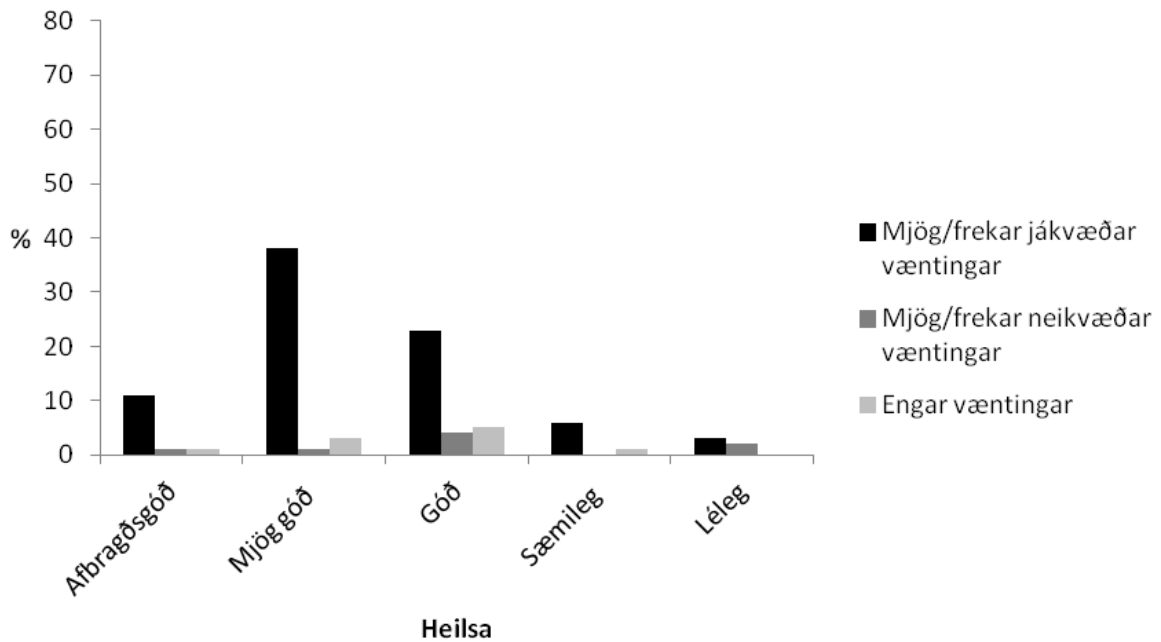
Heilsa

Þátttakendur mátu heilsu sína mjög góða eða góða í 75% tilvika. Allt að 13% sögðust vera með afbragsgóða heilsu og voru yngri konur þar í meirihluta. Jafnt hlutfall (4%) karla og kvenna töldu heilsu sína vera lélega. Sé heilsa borin saman við undirbúning fyrir starfslok þá kemur í ljós að flestir þátttakendur töldu sig vera við mjög góða heilsu og mjög/frekar vel undirbúna.



Mynd 3. Heilsa og undirbúningur fyrir starfslok

Eins og sjá má á mynd 3 þá eru tengslin milli lélegrar heilsu og undirbúnings svipuð burtséð frá því hvort undirbúningurinn sé mikill eða lítill hjá einstaklingum. Þrátt fyrir áhugverðar niðurstöður þá voru þær ekki marktækar miðað við kí-kvaðrat próf, $\chi^2=(8, N=139)=5,433, p<0,710$.

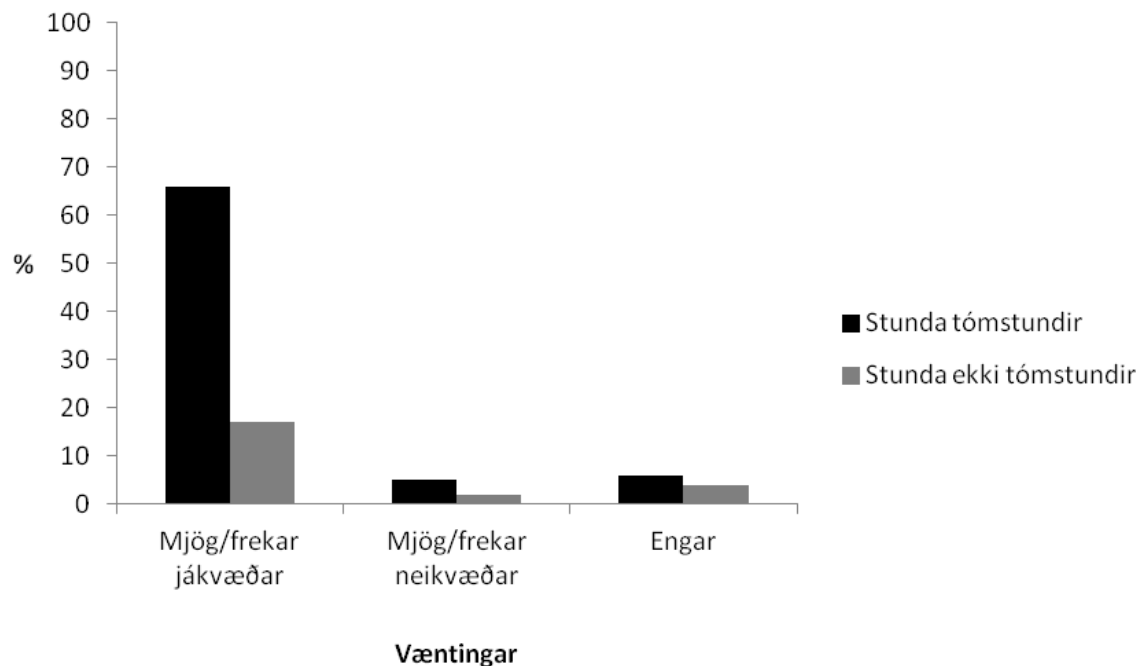


Mynd 4. Heilsa og væntingar til starfsloka

Eins og sést á mynd 4 þá voru flestir þeirra sem voru með jákvæðar væntingar til starfsloka einnig við góða heilsu. Allt að 38% þeirra sem voru með mjög/frekar jákvæðar væntingar til starfsloka töldu sig einnig vera við mjög góða heilsu. Aftur á móti voru 3% þeirra sem töldu sig vera við lélega heilsu með mjög/frekar jákvæðar væntingar til starfsloka. Niðurstöður úr kí-kvaðrat prófi, $\chi^2=(16, N=139)=37,779, p<0,002$, sýndu að tengsl heilsu og væntinga séu marktæk. Það bendir til þess að þeir sem eru við betri heilsu hafa jákvæðari væntingar til starfsloka.

Tómstundir

Tengsl skipulagðra og óskipulagðra tómstunda voru ekki sterk þar sem niðurstaðan úr Spearman's rho fylgniþrófinu var aðeins $r_s = 0,20$ ($p < 0,01$). Það þýðir að þótt þátttakendur stundi óskipulagðar tómstundir þá stunda þeir ekki endilega skipulagðar tómstundir líka. Hinsvegar voru 89% þátttakenda sem stunduðu annaðhvort skipulagðar eða óskipulagðar tómstundir. Konur voru miklum meirihluta hvort sem um var að ræða skipulagðar ($\chi^2=(1, N=139)=4,763, p < 0,02$) eða óskipulagðar tómstundir ($\chi^2=(1, N=138)=42,471, p < 0,001$). Ekki var hægt að sjá að þeir sem stunduðu óskipulagðar tómstundir væru betur undirbúnir en aðrir. Á sama hátt mátti sjá að þeir sem stunduðu ekki óskipulagðar tómstundir voru ekki endilega verr undirbúnir. Sömu sögu er að segja af skipulögðum tómstundum.



Mynd 5. Tómstundir og væntingar til starfsloka.

Þrátt fyrir ómarktækt ($\chi^2=(2, N=137)=2,564, p < 0,278$) má sjá (mynd 5) ákveðið mynstur í tengslum væntinga og óskipulagðra tómstunda. Af þeim sem höfðu frekar jákvæðar væntingar þá stunduðu 66% óskipulagðar tómstundir á móti 17% sem gerðu það ekki. Samt sem áður virtist ekki skipta máli hvort væntingar væru neikvæðar eða jákvæðar því hlutfall

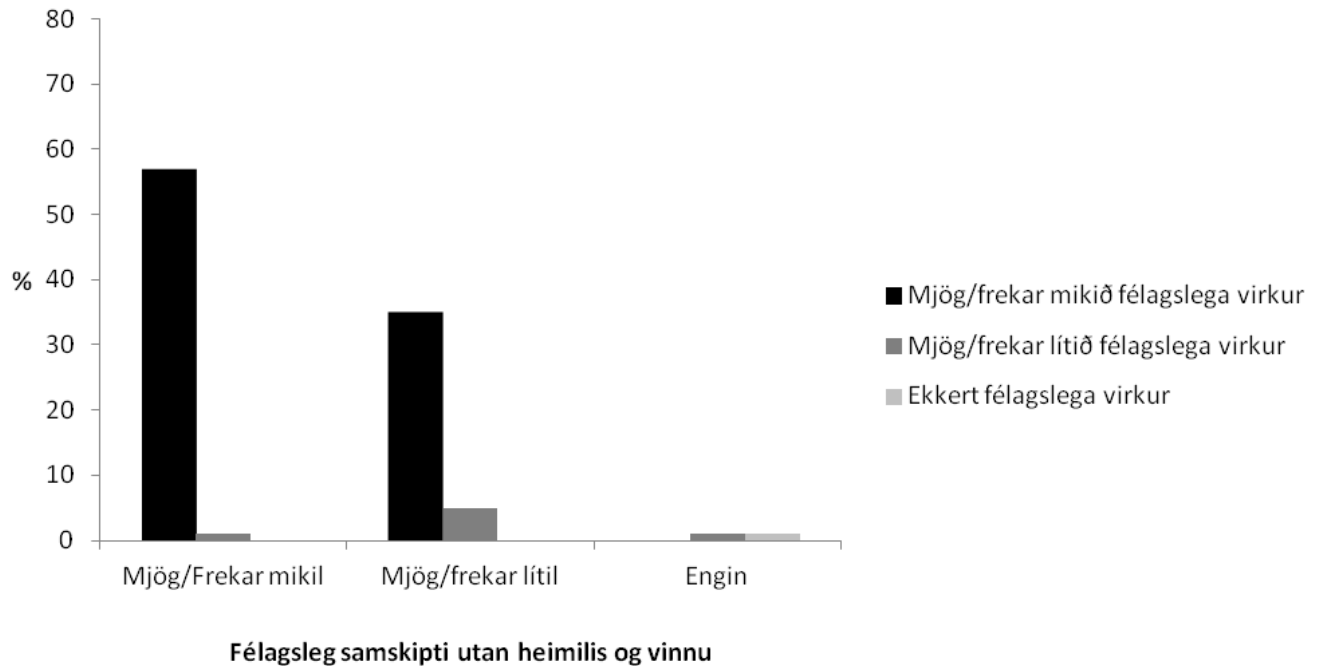
þeirra sem stunduðu tómstundir var alltaf hærra sama hverjar væntingarnar voru. Það bendir til þess að tómstundaiðkun hefur ekkert með væntingar að gera samkvæmt þessum niðurstöðum.

Félagsleg samskipti

Meirihluti þátttakenda átti í félagslegum samskiptum þegar þeir stunduðu tómstundir því 63% sögðust eiga mjög- eða frekar mikil samskipti við aðra þegar þeir stunduðu tómstundir. Meira en helmingur þátttakenda var í mjög- eða frekar miklum samskiptum utan heimilis og vinnu, eða í 57% tilvika. Sama má segja um félagsleg samskipti inn á vinnustað en þar voru flestir í miklum samskiptum.

Þrátt fyrir ómarktækt ($\chi^2=(5, N=139)=5,295, 170, p<0,381$) þá sýndu niðurstöður að konur væru í meiri félagslegum samskiptum utan heimilis og vinnu en karlar. Það er að konur voru í 62% tilvika í mjög- eða frekar miklum samskiptum á móti 49% karla.

Séu félagsleg samskipti utan heimilis og vinnu skoðuð í tengslum við mikilvægi þess að vera félagslega virkur þá er hægt að sjá (mynd 6) að þeim sem fannst mjög/frekar mikilvægt að vera félagslega virkur voru einnig í mjög/frekar miklum samskiptum utan heimilis og vinnu. Niðurstöður kí-kvaðrats prófs, $\chi^2=(4, N=136)=79,070, p<0,001$, sýndu að þessi tengsl voru marktæk.



Mynd 6. Tengsl félagslegra samskipta og mikilvægi þess að vera félagslega virkur

Það þýðir að flestir af þeim sem eru í mjög/frekar miklum félagslegum samskiptum (utan heimilis og vinnu) finnst mjög/frekar mikilvægt að vera félagslega virkur. Það sem meira er að þeim sem fannst ekkert mikilvægt að vera félagslega virkur voru heldur ekki í mjög/frekar miklum félagslegum samskiptum utan heimilis og vinnu.

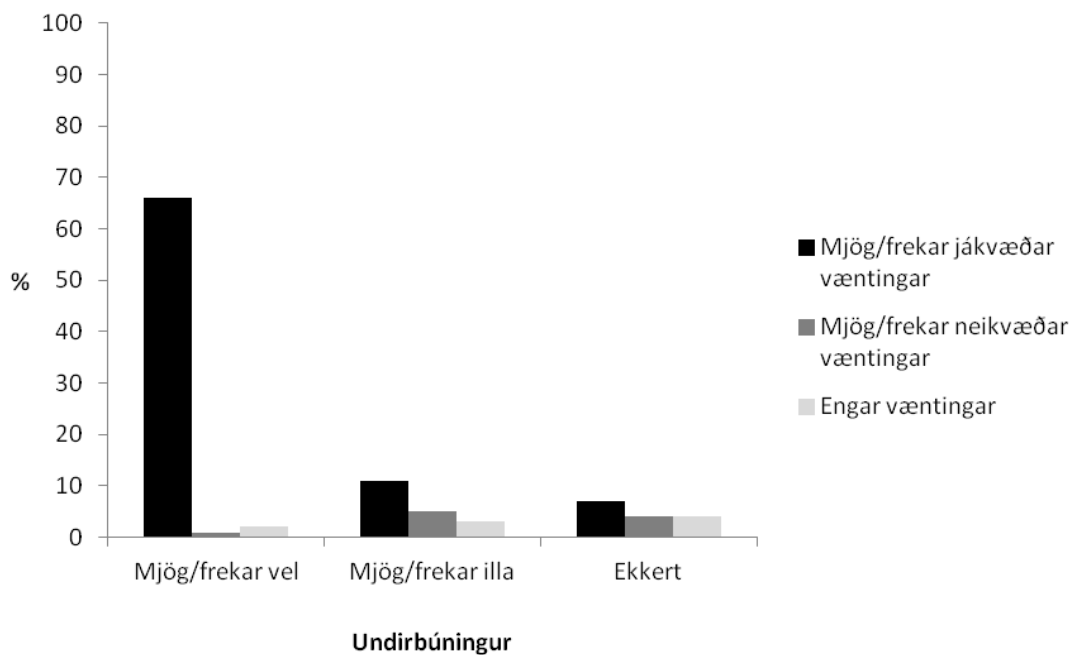
Því mætti ætla að undirbúningur þeirra sem eru í miklum samskiptum sé betri en hjá þeim sem eru í litlum samskiptum. Samt sem áður fundust ekki marktækar niðurstöður milli undirbúnings og félagslegra samskipta utan heimilis og vinnu ($\chi^2=(10, N=138)=6,702$, $p<0,7503$). Því var borið saman við undirbúning með tilliti til menntunar, heilsu, tómsunda og félagslegra samskipta. Þar fékkst marktækt ($\chi^2=(10, N=138)=28,029$, $p<0,002$). Þessar niðurstöður benda til þess að félagsleg samskipti hafa áhrif á undirbúning fólks þegar það tekur tillit til menntunar, heilsu, tómsunda og félagslegra samskipta en ekki undirbúnings almennt.

Flestir þeirra sem voru með mjög jákvæðar væntingar voru einnig í mjög/frekar miklum samskiptum utan heimilis og vinnu eða 81% þátttakenda. Enginn var með mjög

neikvæðar væntingar og í frekar miklum samskiptum. Niðurstöður kí-kvaðrats prófs, $\chi^2=(4, N=139)=11,682, p<0,02$ bendir til þess að samskipti utan heimilis og vinnu hafi áhrif á væntingar.

Undirbúningur og væntingar

Eins og sést á mynd 7 töldu flestir sig mjög/frekar vel undirbúna og með mjög/frekar jákvæðar væntingar.



Mynd 7. Tengsl undirbúnings og væntinga til starfsloka.

Um 66% þeirra sem voru með mjög/frekar jákvæðar væntingar voru einnig mjög/frekar vel undirbúnir. Allt að 7% þátttakenda töldu sig ekkert undirbúna en höfðu samt sem áður mjög/frekar jákvæðar væntingar. Niðurstöður kí-kvaðrat prófs voru marktækar, $\chi^2=(4, N=139)=39,600, p<0,001$, sem gefur til kynna að ef fólk er vel undirbúið þá er það líka með jákvæðar væntingar til starfsloka. Aðeins 1% var mjög/frekar illa undirbúið og með mjög/frekar jákvæðar væntingar til starfsloka. Það þýðir að mjög lágt hlutfall einstaklinga telur sig vera illa undirbúna og með jákvæðar væntingar til starfsloka.

Í spurningalistanum mældi fyrri undirbúningsspurning hversu mikill undirbúningur væri hjá þátttakendum. Seinni undirbúningsspurning mældi hversu mikill undirbúningur væri með tilliti til menntunar, heilsu, tómstunda og félagslegra samskipta. Sama aðferð var notuð við mælingar á væntingum. Þegar tengsl milli fyrri og seinni undirbúningsspurningar voru skoðuð þá kom í ljós að Spearman's rho fylgni var $r_s = 0,55$ ($p < 0,01$). Fylgni milli fyrri og seinni væntingarspurningar var skoðuð á sama hátt en þar sýndu niðurstöður Spearman's rho prófsins að fylgnin væri $r_s = 0,68$ ($p < 0,01$).

Aðrar áhugverðar niðurstöður sýndu að 92% þátttakenda voru ekki búnir að afla sér neinna upplýsinga um starfslok og einungis 28% höfðu rætt við einhvern um það að hætta að vinna. Auk þess fannst 91% einstaklinga að stéttarfélög ættu að sjá um starfslokafræðslu.

Umræður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða hvort heilsa, tómstundir og félagsleg samskipti hefðu áhrif á undirbúning og væntinga til starfsloka. Auk þess var gert grein fyrir áhugaverðum niðurstöðum sem mögulega gætu tengst undirbúningi og væntingum. Einnig var skoðaður munur á svörum þátttakenda í fyrri og seinni spurningum um undirbúning og væntingar.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að heilsa, tómstundir og félagsleg samskipti hafi ekki marktæk áhrif á undirbúning fyrir starfslok. Hinsvegar hefur heilsa og félagsleg samskipti áhrif á væntingar fólks. Auk þess er jákvætt samband milli undirbúnings og væntinga til starfsloka.

Meirihluti þátttakenda var mjög- eða frekar vel undirbúinn fyrir starfslok en ekki var hægt að sjá að annað kynið væri betur undirbúið en hitt. Fyrri rannsóknir hafa sýnt að karlar og konur undirbúa sig bæði en ekki á sama hátt. Þá eru konur betur undirbúnar hvað varðar heilsufar og tómstundir en karlar betur undirbúnir fjárhagslega (Hershey o.fl. 2007; Petkoska og Earl, 2009). Það kom því ekki á óvart að ekki væri munur á milli kynja. Það var ekki

munur á undirbúningi yngri og eldri einstaklinga. Það samræmist ekki fyrri rannsóknum þar sem talið er að eldra fólk sé betur undirbúið (Caliendo og Aadland, 2007).

Langflestir voru með jákvæðar væntingar til starfsloka. Þar af voru konur með jákvæðari væntingar en karlar en ekki var marktækur munur eftir aldri þátttakenda. Samkvæmt Timmer og félögum (2003) hafa yngri einstaklingar meiri væntingar til starfsloka en eldri. Hinsvegar gefa niðurstöður þessarar rannsóknar það ekki til kynna því eldri einstaklingar töldu sig ekki hafa minni væntingar en yngri. Ef eitthvað var höfðu þeir oftar frekar jákvæðar væntingar heldur en yngri einstaklingar. Það samræmist ekki niðurstöðum Timmer og félaga (2003). Væntingar til starfsloka hafa ekki verið mikið skoðaðar á Íslandi og því gætu þær verið bundnar menningu. Kannski eru Íslendingar einfaldlega með aðrar skoðanir og væntingar til starfsloka en aðrar þjóðir. Því ætti að fara varlega í að bera saman þessar niðurstöður við erlendar rannsóknir vegna menningarmunar og vegna þess að hugmyndin um að undirbúa sig fyrir starfslok er stutt á veg komin í íslensku samfélagi.

Flestir þátttakendur töldu heilsu sína vera mjög góða eða góða sem þýðir að dreifingin var mjög einsleit. Yngri konur voru í meirihluta af þeim sem töldu heilsu sína vera afbragðsgóða. Miðað við fyrri rannsóknir ættu þessar konur að vera betur undirbúnar fyrir starfslok því heilsufar á yngri árum skiptir máli fyrir ánægju á eftirlaunaárunum (Breslow o.fl, 2000; Long, 1987). Eins og áður sagði var dreifing svara um heilsufar einsleit en það getur að einhverju leyti útskýrt hvers vegna engin tengsl voru milli heilsu og undirbúnings. Þrátt fyrir ómarktekt gefa niðurstöðurnar ákveðnar vísbendingar sem samræmast öðrum rannsóknum. Til dæmis þótti áhugavert hversu hátt hlutfall einstaklinga taldi sig vera frekar vel undirbúna og með mjög góða eða góða heilsu. Rannsóknir sýna einmitt að betri heilsa stuðli að ánægjulegri starfslokum (Riddick, 1985). Þannig að betri heilsa ætti að teljast sem betri undirbúningur. Ef flestir hefðu talið heilsu sína lélega en samt verið mjög vel undirbúnir þá væri ekki hægt að segja að heilsa gæti talist sem góður undirbúningur.

Jákvætt samband fannst milli heilsu og væntinga sem bendir til þess að tengsl góðrar heilsu og væntinga séu til staðar. Það þýðir að ef fólk er við góða heilsu þá ætti það líka að hafa jákvæðar væntingar til starfsloka. Samkvæmt því ættu konur að hafa meiri væntingar því þær greina frá betri heilsu en karlar. Niðurstöður rannsóknarinnar styðja það því konur voru oftast með jákvæðari væntingar til starfsloka.

Langflestir þátttakendur stunduðu skipulagðar eða óskipulagðar tómstundir. Þeir nefndu meðal annars leikfimi, dans, golf og saumaklúbb sem skipulagðar tómstundir en þrjónaskap, lestur, veiði og smíðar sem óskipulagðar tómstundir. Ekki var hægt að sjá að þeir sem stunduðu skipulagðar eða óskipulagðar tómstundir væru betur undirbúnir fyrir starfslok. Þegar kynjahlutföllin voru skoðuð kom í ljós að fleiri konur stunduðu skipulagðar og óskipulagðar tómstundir en karlar. Fyrri rannsóknir sýna að konur eru betur undirbúnar hvað varðar tómstundaiðkun (Hershey o.fl. 2007; Petkoska og Earl, 2009). Þannig að þrátt fyrir að tengsl milli undirbúnings og tómstunda séu ekki marktæk þá gefur kynjamunurinn ákveðna vísbendingu um undirbúning fyrir starfslok. Væntingar þátttakenda til starfsloka höfðu ekki tengsl við tómstundir. Það gefur til kynna að væntingar séu alltaf þær sömu hvort sem einstaklingar stundi tómstundir eða ekki. Svo var raunin í þessari rannsókn en það samræmist ekki niðurstöðum Taylor-Carter og Cook (1997) sem telja að tómstundir hafi jákvæð áhrif á væntingar.

Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til þess að tómstundir hafi ekki áhrif á undirbúning né væntingar til starfsloka. Aftur á móti var samband milli seinni undirbúningsspurningar og félagslegra samskipta í tómstundum. Þannig að ef mikil samskipti eiga sér stað í tómstundum þá ætti undirbúningurinn að verða meiri. Þetta eru áhugverðar niðurstöður í ljósi þess að ekki var samband milli fyrri undirbúningsspurningar og félagslegra samskipta í tómstundum.

Eins og fyrri rannsóknir staðfesta voru konur í meiri félagslegum samskiptum utan heimilis og vinnu (Petkoska og Earl, 2009). Það ætti að vera þeim til hagsbóta þar sem Rudolph (1999) telur að þeir sem eru virkir í lífinu greina frá ánægjulegri eftirlaunaárum. Félagleg samskipti er ein leið til þess að vera virkur. Niðurstöðurnar sýndu einnig að þeir sem eru í miklum félagslegum samskiptum fannst einnig mikilvægt að vera félagslega virkur. Þannig að skoðanir þátttakenda endurspegluðu gjörðir þeirra að einhverju leyti. Meirihluti þátttakenda var í miklum félagslegum samskiptum og vel undirbúnir fyrir starfslok. Því mætti ætla að tengsl væru á milli félagslegra samskipta (utan heimilis og vinnu) og undirbúnings. En svo var ekki því þeir sem voru í minni samskiptum voru ekki endilega verr undirbúnir en þeir sem voru í miklum samskiptum. Þessar niðurstöður benda til þess að það skipti ekki máli hversu mikil samskiptin eru heldur hversu þýðingamikil þau eru. Þetta samræmist rannsókn Routasaloa og félaga (2006) þar sem niðurstöður þeirra bentu til að inntak samskipta skipti meira máli en fjöldi heimsókna eða vinafjölda.

Hvað varðar væntingar þá voru flestir í frekar miklum samskiptum (utan heimilis og vinnu) og með jákvæðar væntingar til starfsloka. Það þýðir að því meiri samskiptum sem einstaklingar eru í því jákvæðari eru væntingarnar til starfsloka. Konur ættu að koma sterkar hér inn því rannsóknir sýna að þær eru í meiri félagslegum samskiptum þeirra en karlar. (Petkoska og Earl, 2009). Langflestir þátttakendur voru vel undirbúnir og með jákvæðar væntingar til starfsloka. Rannsóknir styðja það, því samkvæmt Taylor-Carter og Cook (1997) hefur óformlegur undirbúningur jákvæð áhrif á væntingar.

Þó niðurstöðurnar sýna að heilsa, tómsundur og félagsleg samskipti hafi ekki áhrif á undirbúning fyrir starfslok þá kom ýmislegt annað í ljós. Konur stunda til dæmis oftari tómsundur og telja sig vera við betri heilsu en karlar. Auk þess eru þær í meiri félagslegum samskiptum utan heimilis og vinnu. Allt eru þetta þættir þar sem konur eru taldar vera sterkari

í undirbúningi til starfsloka. Karlar unnu hinsvegar meira sem styður það að þeir séu betur búnir fjárhagslega (Hershey o.fl, 2007; Petkoska og Earl, 2009).

Meirihluti þátttakenda fannst að stéttarfélög ættu að sjá um starfslokafræðslu. Einhverjir nefndu að stéttarfélögin ættu að sjá um fræðslu fyrir þá sem eru ekki sterkir félagslega og upplýsa fólk um hver réttindi þeirra eru. Aðrir nefndu að stéttarfélög væru í mestum tengslum við allt og mjög jákvætt væri ef þau stæðu fyrir slíkri fræðslu. Enn aðrir sögðu þetta vera skyldu þeirra. Þessar niðurstöður þykja mjög áhugverðar þegar þær eru skoðaðar í sambandi við tómsundur og seinni undirbúningsspurningu. Í fyrri undirbúningsspurningu voru þátttakendur bara beðnir um að meta undirbúning fyrir starfslok. Í seinni undirbúningsspurningu voru þátttakendur beðnir að taka tillit til menntunar, heilsu, tómsunda og félagslegra samskipta þegar þeir mátu undirbúning sinn fyrir starfslok. Eins og áður sagði voru einungis tengsl milli tómsunda og seinni undirbúningsspurningar. Út frá því er hægt að álykta að þátttakendur hafi ekki talið tómsundur sem eiginlegan undirbúning fyrr en þeir svöruðu seinni undirbúningsspurningu. Með það í huga ásamt því að meirihluta þátttakenda (92%) fannst að stéttarfélög ættu að sjá um starfslokafræðslu þá er spurning hvort fólk finnst undirbúningur bara vera fræðsla en ekki tómsundur, heilsa eða félagslega samskipti.

Það eru ýmsir vankantar varðandi rannsóknin sem þarf að huga að. Þátttakendur voru einungis 141 og kynjahlutfallið var ekki jafnt. Með betri þátttöku og jafnari skiptingu karla og kvenna hefðu niðurstöður marktektarprófa ef til vill verið aðrar. Við úrvinnslu niðurstaðna kom í ljós að gott hefði verið að hafa eina spurningu sem skoðaði hversu innihaldsrík félagsleg samskipti þátttakenda væru í staðinn fyrir að einblína á magn samskiptanna.

Í framhaldinu væri áhugvert að skoða aðra þætti í undirbúningi fyrir starfslok eins og fjármögnun. Einnig væri áhugvert að fara dýpra og skoða hvern þátt fyrir sig sem hafa verið tilteknir í rannsókninni. Gott væri að skoða hvort fólk geri sér grein fyrir því að þriðjungur

ævinnar muni fara í eftirlaunaár og hver undirbúningur yrði samkvæmt því. Auk þess væri áhugvert að athuga hvað fólk telur vera undirbúning fyrir starfslok eins og komið var að hérna að ofan. Mikilvægast er þó að framkvæma fleiri rannsóknir á Íslandi sem skoða undirbúning og væntingar til starfsloka.

Heimildir

- Adams, G. A. og Rau, L. B. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66, 180-192. doi: 10.1037/a0022131.
- Akureyrarbær. (2013). Starfslokanámskeið í byrjun mars. Sótt 15.apríl 2013 af <http://www.akureyri.is/stjornendahandbok/frettir/starfslokanamskeid-i-byrjun-mars>
- Atchley, R.C. (1999). Continuity theory, self and social structure. Í C.D. Ryff og V.W. Marshall (ritstjórar), *The self and society in aging processes* (94-100). New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Barrow, G. M. (1996). *Aging, the individual, and society*. St. Paul, MN: West
- Beck, S., H. (1982). Adjustment to and satisfaction with retirement. *Journals of Gerontology*, 37(5), 616 – 624. doi: 10.1093/geronj/37.5.616
- Bond, J., Coleman, P. og Peace, S. (ritstjórar). (2001). Ageing in society: An introduction to social gerontology. London: Sage publications.
- Bonsang, E. og Klein, T. J. (2012). Retirement and subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(3), 311-329. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2012.06.002>
- Bossé, R., Aldwin, C. N., Levenson, R., Spiro, A. og Mroczek, D. K. (1993). Change in social support after retirement: Longitudinal findings from the Normative Aging Study. *Journals of Gerontology*, 48(4), 210-217. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/208364364?accountid=49537>
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R. og Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement? Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology*, 46(1), 9-14. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/208360988/fulltextPDF?accountid=49537>

- Bossé, R., Spiro, A. og Kressin, N. R. (1996). The psychology of retirement. Í R. T. Woods og L. Clare (ritstjórar), *Handbook of the clinical psychology of ageing* (bls. 141–157). Chichester, UK: Wiley.
- Bozo, Ö., Toksabay, N.E. og Kürüm, O. (2009). Activities of daily living, depression, and social support among elderly Turkish people. *The Journal of Psychology*, 143(2), 193-205. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=36525662&site=ehost-live>
- Brazier, J. E., Harper, R., Jones, N. M. B., O’Cathain, A., Thomas, K. J., Usherwood, T. o.fl. (1992). Validating the SF-36 health survey questionnaire: New outcome measure for primary care. *British Medical Journal*, 305, 160-164.
- Breslow, L., Reuben, D., & Wallace, S. (2000). Introduction to special issue on health promotion among the elderly. *American Journal of Health Promotion*, 14, 341–342. doi:<http://dx.doi.org/10.4278/0890-1171-14.6.341>
- Caliendo, F. og Aadland, D. (2007). Short-term planning and the life-cycle consumption puzzle. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 31(4), 1392–1415. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jedc.2006.05.002>
- Charles, S.T. og Carstensen, L.L. (2007). Emotion regulation and aging. Í J.J. Gross (ritstjóri), *Handbook of emotion regulation*. New York: The Guilford Press.
- Crimmins, E. M. (2004). Trends in the health of the elderly. *Annual Review of Public Health*, 25, 79-98. doi: 10.1146/annurev.publhealth.25.102802.124401
- Davis, G. D. (2007). From worker to retiree: A validation study of a psychological retirement planning measure. Óbirt doktorsritgerð: Háskólinn í Bowling Green.

- Denton, F. T. og Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canada Journal on Aging*, 28(1), 63-76. doi: 10.1017/S0714980809090047
- Devaney, S. A. og Su, Y. (1997). Factors predicting the most important source of retirement income. *Compensation and Working Conditions*, 2, 25–31. Sótt af <http://www.stats.bls.gov/opub/cwc/archive/fall1997art4.pdf>
- De Vaus, D. og Wells, Y. (2004). What Should Mature-Age Workers do to Promote Health and Wellbeing in Retirement? *Health Issues*, 80, 23-26. Sótt af <http://www.healthissuescentre.org.au/documents/items/2008/05/206706-upload-00001.pdf>
- Dorfman, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. *Educational Gerontology*, 18(4), 343-363. doi: 10.1080/0360127920180404
- Dosman, D., Fast, J., Chapman, S.A. og Keating, N. (2006). Retirement and productive activity in later life. *Journal of Family and Economic Issue*, 27 (3), 401-419. doi: 10.1007/s10834-006-9022-y.
- Duchesne, D. (2002). Seniors at work. *Journal of perspectives on labour and income*, 3(5), 3-16. Sótt af <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2002005-eng.pdf>
- Elder, H. W. og Rudolph, P. M. (1999). Does retirement planning affect the level of retirement satisfaction? *Financial Services Review*, 8(2), 117-127. Sótt af <http://www2.stetson.edu/fsr/abstracts2/V8-2%20A5.pdf>
- Everard, K. M., Lack, H. W., Fisher, E. B. og Baum, M. C. (2000). Relationship of activity and social support to the functional health of older adults. *Journal of Gerontology*, 55B(4), 208–212. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/210091916/fulltextPDF/13D079EC7424B8ADDBF/1?accountid=49537>

- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of management review*, 19(2), 285-219. Sótt af <http://www.jstor.org/discover/10.2307/258706?uid=38282&uid=3738288&uid=2&uid=38280&uid=3&uid=67&uid=62&sid=21101345275961>
- Friedman, S. L. og Scholnick, E. K. (ritstjórar). (1997). *The development psychology of planning: Why, how aand when do we plan?* New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Gall, T.L., Evans, D.R. og Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *The Journals of Gerontology*, 52B(3), 110-117. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/208620438?accountid=49537>
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Glamser, F.D. (1981). The impact of preretirement programs on the retirement experience. *The Journal of Gerontology*, 36(2), 244-250. doi: 10.1093/geronj/36.2.244
- Glass, J. C. og Flynn, D. K. (2000). Retirement needs and preparation of rural middle-aged persons. *Educational Gerontology*, 26, 109 –134. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=trh&AN=2996902&site=ehost-live>
- Hagstofa Íslands. (2008). Spá um mannfjölda 2008–2050. *Hagtíðindi*, 93(71), 2-34. Sótt af <https://hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=8990>
- Hagstofa Íslands. (2009). *Ístarf95: Íslensk starfaflokkun með skýringum og dæmum*. Reykjavík: Prentsmiðjan Oddi.
- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Lykiltölur mannfjöldans 1703-2013*. Sótt af <http://www.hagstofa.is/?PageID=2593&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=MAN00000>

%26ti=Lykilt%F6lur+männfj%F6ldans+1703%2D2013++++++%26path=../Database/männfjoldi/Yfirlit/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi

Havitz, M. E. og Mannell, R. C. (2005). Enduring involvement, situational involvement, and flow in leisure and non-leisure activities. *Journal of Leisure Research*, 37(2), 152-177. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/201200371?accountid=49537>

Health, United States, 2001: With urban and rural health chart book. (2001) Hyattsville: National Center for Health Statistics. (DHHS publication no. 01-1232.)

Heath, E. T. (1996). Do retirement preparation programs improve the retirement experience? *Benefits Quarterly*, 12(2), 40-46. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=13205908&site=ehost-live>

Henretta, J. C. (2008). The Potential of Retirement. *The Gerontologist*, 48(3), 401-404. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/210962264?accountid=49537>

Hershey, D. A., Henkens, K. og Van Dalen, H. P. (2007). Mapping the minds of retirement planners: A cross-cultural perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(3), 361-382. doi: 10.1177/0022022107300280

Hippel, W., Henry, J.D. og Matovic, D. (2008). Aging and social satisfaction: Offsetting positive and negative effects. *Psychology and Aging*, 23(2), 435-439. doi: 10.1037/0882-7974.23.2.435

Humberstone, B. (2010). *Third age and leisure research: principles and practice*. Eastbourne: Leisure Studies Association

Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1999). Öldrun Íslendinga, stjórnun fyrirtækja og vinnumarkaður 21.aldarinnar. *Fjármálatíðindi*, 46, 61-69. Sótt af <http://www.sedlabanki.is/uploads/files/Ft99-7.pdf>

Iso-Ahola, S. E., Jackson, E. og Dunn, E. (1994). Starting, ceasing, and

replacing leisure activities over the life span. *Journal of Leisure Research*, 26(3), 227.

Sótt af <http://search.proquest.com/docview/201177494?accountid=49537>

Iwasaki, Y. og Smale, B. J. A. (1998). Longitudinal analyses of the relationship among life transition, chronic health problems, leisure, and psychological well-being. *Leisure Science*, 20, 25-52. Sótt af

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=9973217&site=ehost-live>

Jang, Y., Mortimer, J.A., Haley, W.E. og Borenstein Graves, A.R. (2004). The role of social engagement in life satisfaction: Its significance among older individuals with disease and disability. *The Journal of Applied Gerontology*, 23, 266-278. doi: 10.1177/0733464804267579

Kim, S. og Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43, 1195–1210. Sótt af

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/1556345?uid=38282&uid=3738288&uid=2134&uid=2&uid=70&uid=38280&uid=3&uid=67&uid=62&sid=2110189638067>

Kraus, R. (1966). *Recreation today: program planning and leadership*. New York: Appleton-Century-Crofts

Lazear, E.P. (1986). Retirement from the labor force. Í O.C. Ashenfelter og R. Layard (ritstjórar), *Handbook of Labor Economics* (305-355). Amsterdam: Elsevier.

Larson, J. S. (1999). The conceptualization of health. *Medical Care Research and Review*, 56(2), 123-136. Sótt af <http://mcr.sagepub.com/content/56/2/123>

Long, J. (1987). Continuity as a basis for change: leisure and male retirement. *Leisure Studies*, 6(1), 55-70. doi: 10.1080/02614368700390051

- MacEwen, K.E., Barling, J., Kelloway, E.K. og Higginbottom, S.F. (1995). Predicting retirement anxiety: The roles of parental socialization and personal planning. *The Journal of Social psychology*, 135(2), 203-213. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=9506091221&site=ehost-live>
- Mendes de Leon, C.F., Glass, T.A. og Berkman, L.F. (2003). Social engagement and disability in a community population of older adults. *American Journal of Epidemiology*, 157(7), 633-642. doi: 10.1093/aje/kwg028
- Menec, V. H. (2003). The relation between everyday activities and successful aging: A 6-year longitudinal study. *Journal of Gerontology*, 58B(2), 74–82. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/210119634?accountid=49537>
- Minkler M. (1981). Research on the health effects of retirement: An uncertain legacy. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(2), 117-130. Sótt af <http://www.jstor.org/stable/2136288?seq=2>
- Mulley, G. P. (1995). Preparing for the late years. *The Lancet*, 345(8962), 1409-1413. doi:10.1016/S0140-6736(95)92601-1
- Muratore, A. M. og Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45(2), 98-111. doi: 10.1080/00050060903524471
- Noone, J. H., Stephens, C. og Alpass, F. M. (2009). Preretirement Planning and Well-Being in Later Life. *Research on Aging*, 31(3), 295-317. doi: 10.1177/0164027508330718
- Nuttman-Shwartz, O. (2004). Like a high wave: Adjustment to retirement. *The Gerontologist*, 44(2), 229-236. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/211023567?accountid=49537>

- Oshio, T. (2012). Gender differences in the associations of life satisfaction with family and social relations among the Japanese elderly. *Journal of Cross Cultural Gerontology*, 27, 259-274. doi: 10.1007/s10823-012-9169-y
- Pender, N. J. (1987). *Health promotion in nursing practice* (2. útg). Norwalk, CT: Appleton og Lange
- Petkoska, J. og Earl, J. K. (2009) Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245-251. doi: 10.1037/a0014096
- Prenda, K.M. og Lachman, M.E. (2001). Planning for the future: A life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging*, 16(2), 206-216. doi: 10.1037//0882-7974.16.2.206.
- Rappaport, A. (2008). The future of retirement: An exploration and comparison of different scenarios. *Benefits Quarterly*, 24(3), 40-62. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=32731079&site=ehost-live>
- Reynir ráðgjafastofa. (e.d.). Starfslokanámskeið. Sótt 15.apríl 2013 af <http://www.reynismenn.is/index.php?pid=61>
- Riddick, C. (1985). Life satisfaction determinants of older males and females. *Leisure Sciences*, 7, 47– 63. doi: 10.1080/01490408509512107
- Roberts, J., Rice, N. og Jones, A. M. (2010). Early retirement among men in Britain and Germany: How important is health? *The Geneva Papers*, 35(4), 644-667. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=54478767&site=ehost-live>
- Roberts, K. (2006). *Leisure in contemporary society* (2. útg). Oxon: CABI

- Robison, J. P og Godbey, G. (1997). *Time for life: The surprising ways Americans use their time*. Sótt af <http://www.google.is/books?id=w02VM1BBZV0C&pg=PR11&lpg=PR11&ots=LtDWdJLPD1&dq=Time+for+life:+The+surprising+ways+Americans+use+their+time.&lr=>
- Rosenkoetter, M. M. og Garris, J. M. (2001). Retirement planning, use of time and psychological adjustment. *Issues in Mental Health Nursing*, 22(7), 703-722. doi: 10.1080/01612840120432
- Ross, C. E. og Wu, C. I. (1994). The links between education and health. *American Sociological Review*, 60(5), 719 –745. Sótt af <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2096319?uid=3738288&uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101354314001>
- Routasalo, P.E., Savikko, N., Tilvis, R.S., Strandberg, T.E. og Pitkälä, K.H. (2006). Social contacts and their relationship to loneliness among aged people - A population-based study. *Gerontology*, 52, 181-187. doi: 10.1159/000091828
- Rova, L. og Mano, R. (2009). The impact of financial crisis on the quality of life. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 4(4), 514-524. Sótt af http://jaqm.ro/issues/volume-4,issue-4/pdfs/rova_mano.pdf
- Samtök atvinnulífsins. (2007). *Ísland 2050. Eldri þjóð-Ný viðfangsefni*. Reykjavík
- Saunders, P. og Wong, M. (2011). The social impact of the global financial crisis in Australia. *Australian Journal of Social Issues*, 46(3), 291-309. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=84757804&site=ehost-live>
- Saylor, C. (2004). The circle of health: A health definition model. *Journal of Holistic Nursing*, 22, 97-115. doi: 10.1177/0898010104264775

- Schoeni, R. F., Freedman, V. A. og Wallace R. B. (2001) Persistent, consistent, widespread, and robust? Another look at recent trends in oldage disability. *The Journals of Gerontology: Social science*, 56(4) doi: 10.1093/geronb/56.4.S206
- Seneri, A., Terzioglu, R. G. og Karabulut, E. (2007). Life satisfaction and leisure activities during men's retirement: A turkish sample. *Aging and Mental Health*, 11(1), 30-36. doi: 10.1080/13607860600736349
- Shapiro, A. og Yarborough-Hayes, R. (2008). Retirement and older men's health. *Generations*, 32(1), 49-53. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=33313480&site=ehost-live>
- Spiegel, P.E. og Shultz, K.S. (2003). The influence of preretirement planning and transferability of skills on naval officers' retirement satisfaction. *Military Psychology*, 15(4), 285-307. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=11639888&site=ehost-live>
- Stebbins, R., A. (2005). Choice and experiential definitions of leisure. *Leisure Science*, 27, 349-352. doi: 10.1080/01490400590962470
- Stéttarfélag BSRB. (e.d.). Starfslokanámskeið. Sótt 15.apríl 2013 af <http://www.bsrb.is/utgafa.asp?ID=504>
- Stéttarfélagið Efling. (e.d.). Starfslokanámskeið. Sótt 15.apríl 2013 af http://www.efling.is/fraedslumal/styttri_namskeid/starfslokanamskeid/
- Taylor-Carter, M. A. og Cook, K. (1997). Planning and expectations of the retirement experience. *Educational Gerontology*, 23(3), 273-288. Sótt af <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=9707204163&site=ehost-live>

- Timmer, E., Bode, C. og Dittman-Kohli, F. (2003). Expectation of gains in the second half of life: A study of personal conceptions of enrichment in lifespan perspective. *Ageing and Society*, 23, 3-24. doi: 10.1017/S0144686X0200898X
- Torkildsen, G. (2005). *Leisure and recreation management* (5. útg). New York: Routledge
- Vanda Sigurgeirsdóttir. (2010). Skilgreining á hugtakinu tómstundir. *Menntakvika 2010*, 1-12. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2010/025.pdf>
- Van der Pas, S. og Koopman-Boyden, P. (2009). Leisure and Recreation Activities and Well-being among Older New Zealanders. Í Koopman-Boyden, P. og Waldegrave, C. Enhancing Well-being in an Ageing Society: 65–84 year old New Zealanders in 2007, 117–132.
- van Solinge, H. og Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434. doi: 10.1037/0882-7974.23.2.422
- Vinick, B. H. og Ekerdt, D. J. (1991). Retirement: What happens to husband-wife relationships? *Journal of Geriatric Psychiatry*, 24(1), 23-40. Sótt af <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.displayRecord&UID=1991-27170-001>
- Wang, M., Henkens, K. og Solinge, H. V. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213. doi: 10.1037/a002244
- Wang, M. og Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. doi: 10.1177/0149206309347957
- Ware, J. E. (e.d.). SF-36 health survey update. Sótt af <http://www.sf-36.org/tools/sf36.shtml>
- World Health Organization. (2003). *Who definition of health*. Sótt af <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>
- Ware, J. E. og Gandek, B. (1998). Overview of the SF-36 health survey and the international

quality of life assessment (IQOLA) project. *Journal of Clinical Epidemiology*, 51.
(11), 903-912. doi: 0895-4356/98 \$-see front matterPII S0895-4356(98)00081-X

Yang, W., Chen, K., Hsueh, Y., Tan, C. og Chang, C. (2012). The relationship between
leisure and well-being in taiwanese college students. *Social Behavior and Personality*,
40(8), 1245-1254. Sótt af
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=79967278&site=ehost-live>

Þingskjal 1224. (1997-1998). Skýrsla forsætisráðherra um stöðu eldri borgara hérlendis og
erlendis, samkvæmt beiðni. Lögð fyrir Alþingi á 122. löggjafarþingi 1997-1998. Sótt
af <http://www.althingi.is/altext/122/s/1224.html>

Viðauki 1

Eva Birgisdóttir
Gullbrekku
601 Akureyri



Persónuvernd

Rauðarárstíg 10 105 Reykjavík
sími: 510 9600 bréfasími: 510 9606
netfang: postur@personuvernd.is
veffang: personuvernd.is

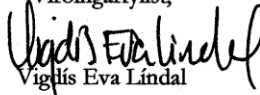
Reykjavík 25. janúar 2013

Tilvísun: S6110/2013/ VEL./--

Hér með staðfestist að Persónuvernd hefur móttengið tilkynningu í yðar nafni um vinnslu persónuupplýsinga. Tilkynningin er nr. S6110/2013 og fylgir afrit hennar hjálagt.

Vakin er athygli á því að tilkynningin hefur verið birt á heimasíðu stofnunarinnar. Tekið skal fram að með móttöku og birtingu tilkynninga hefur engin afstaða verið tekin af hálfu Persónuverndar til efnis þeirra.

Virðingarfyllst,


Viglís Eva LINDAL

Hjál.: - Tilkynning nr. S6110/2013 um vinnslu persónuupplýsinga.

Viðauki 2

Kæri viðtakandi,

Þú hefur fengið spurningalista um undirbúning og væntingar til starfsloka. Rannsóknin er BA verkefni í sálfræði við Háskólann á Akureyri og markmiðið er að skoða hvort einstaklingar á aldrinum 45-67 ára séu farnir að undirbúa sig og séu með væntingar til starfsloka.

Spurningalistinn inniheldur 22 spurningar og hvorki er skylt að svara einstökum spurningum né spurningalistanum í heild sinni. Spurningalistinn er nafnlaus svo ekki er hægt að rekja einstaka svör til þátttakenda. Undirritaðar fara með gögnin sem trúnaðarmál og niðurstöður settar fram þannig að ekki verður hægt að rekja svörin til einstakra þátttakenda. Rannsóknin hefur verið tilkynnt til Persónarverndar nr. S6110/2013 og ábyrgðaraðili hennar er Elín Díanna Gunnarsdóttir, PhD (edg@unak.is).

Ef einhverjar spurningar vakna er velkomið að hafa samband við ábyrgðaraðila eða rannsakendur. Hægt er að hafa samband í síma undirritaðra.

Það tekur um það bil 5-7 mínútur að svara listanum og óskum við eftir þátttöku þinni.

Með fyrirfram þökk

Eva Birgisdóttir

(ha110206@unak.is eða í síma 866-3564)

Sólveig Eyfeld

(ha100176@unak.is eða í síma 862-2625)

1. Hvert er kyn þitt?

Karl

Kona

2. Hvaða ár ert þú fædd/ur? _____

3. Hver er hjúskaparstaða þín?

Gift/ur

Í sambúð

Í sambandi

Einhleyp/ur, ógift/ur

Fráskilin/n

Ekkja/ekkill

4. Átt þú börn?

Já

Nei

5. Hvert er hæsta menntunarstig sem þú hefur lokið?

Hef ekki lokið grunnskólaprófi

Grunnskólapróf

Stúdentspróf

Sveinspróf

Iðnmenntun

Háskólapróf - grunnnám

Háskólapróf - framhaldsnám

6. Hvaða flokki tilheyrir starf þitt?

Kjörnir fulltrúar, æðstu embættismenn og stjórnendur

Sérfræðingar

Tæknar og sérmenntað starfsfólk

Skrifstofufólk

Þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk

Bændur og fiskimenn

Iðnaðarmenn og sérhæft iðnverkafólk

Véla- og vélgæslufólk

Ósérhæft starfsfólk

7. Hversu mikið vinnur þú að jafnaði á viku?

- 0-10 klukkustundir
- 11-20 klukkustundir
- 21-30 klukkustundir
- 31-40 klukkustundir
- 41 eða fleiri klukkustundir

8. Hversu undirbúin/n telur þú þig vera fyrir starfslok (að fara á eftirlaun)?

- Mjög vel
- Frekar vel
- Frekar illa
- Mjög illa
- Ekkert

9. Hversu jákvæðar eða neikvæðar væntingar hefur þú til starfsloka?

- Mjög jákvæðar
- Frekar jákvæðar
- Frekar neikvæðar
- Mjög neikvæðar
- Hef engar væntingar

10. Þegar á heildina er litið hvernig telur þú heilsu þína vera?

- Afbragðsgóð
- Mjög góð
- Góð
- Sæmileg
- Léleg

11. Stundar þú skipulagðar tómstundir (s.s. kórastarf, leikfimi, saumaklúbbur o.fl.) ?

- Já
 - Nei
- Ef já, hvaða? _____

12. Stundar þú óskipulagðar tómstundir (s.s að þrjóna, lesa, púsla o.fl.)

- Já
 - Nei
- Ef já, hvaða? _____

13. Hefur þú meðvitað velt fyrir þér tómstundaiðkun sem hluta af undirbúning fyrir starfslok?

- Já
- Nei
- Ef já, hvaða? _____

14. Hversu mikil eða lítil félagsleg samskipti átt þú við aðra þegar þú stundar tómstundir?

- Mjög mikil
- Frekar mikil
- Frekar lítil
- Mjög lítil
- Engin
- Stunda ekki tómstundir

15. Hversu mikil eða lítil félagsleg samskipti átt þú við aðra, utan heimilis og vinnu?

- Mjög mikil
- Frekar mikil
- Frekar lítil
- Mjög lítil
- Engin

16. Hversu mikil eða lítil félagsleg samskipti átt þú við aðra á vinnustað?

- Mjög mikil
- Frekar mikil
- Frekar lítil
- Mjög lítil
- Engin

17. Hversu mikilvægt er að vera félagslega virkur eftir starfslok?

- Mjög mikið
- Frekar mikið
- Frekar lítið
- Mjög lítið
- Ekkert

18. Ert þú byrjaður/byrjuð að afla þér upplýsinga um hvernig megi undirbúa sig fyrir starfslok (t.d. fara á námskeið, fyrirlestur, fræðslu eða í gegnum internetið)?

- Já
- Nei

19. Hefur þú rætt við einhvern um starfslok (fjölskyldu, vini, vinnufélaga)?

- Já
- Nei

20. Finnst þér að stéttarfélög eigi að standa fyrir fræðslu um starfslok?

- Já
- Nei
- Ef nei, hver ætti þá að sjá um hana?

21. Með tilliti til menntunar, tómstunda, félagslegra samskipta og heilsu, hversu undirbúin/n telur þú þig vera fyrir starfslok?

- Mjög vel
- Frekar vel
- Frekar illa
- Mjög illa
- Ekkert

22. Með tilliti til menntunar, tómstunda, félagslegra samskipta og heilsu hversu jákvæðar eða neikvæðar væntingar hefur þú til starfsloka?

- Mjög jákvæðar
- Frekar jákvæðar
- Frekar neikvæðar
- Mjög neikvæðar
- Hef engar væntingar