

2014

Þjóðarspegillinn

Ráðstefna í félagsvísindum XV

Að leggja árar í bát
Starfslokaferli sjómanna

Kristjana Fenger

Ritstjórar:
Helga Ólafs
Thamar M. Heijstra
Félags- og mannvísindadeild

Rannsóknir í félagsvísindum XV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2014

Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands

ISBN: 978-9935-424-18-1



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Að leggja árar í bát

Starfslokaferli sjómanna

Kristjana Fengler

Starfslok eru ein af stóru tímamótunum í lífinu sem hafa miklar breytingar í för með sér á lífstaktinum (Jonsson, 2011). Starfið sem lagt hefur grunn að ákveðnu iðju- mynstri hverfur og nýtt mynstur tekur við (Kielhofner, 2008). Meirihluti fólks hefur jákvæð viðhorf til þess að láta af störfum en aðrir kvíða þeim (Jonsson, 2011). Lítið er vitað um starfslok fólks á Íslandi almennt og ekkert um starfslokaferli einstakra stétta eins og sjómanna þrátt fyrir að sjávarútvegur hafi verið einn þýðingarmesti atvinnu- vegur Íslendinga í gegnum aldirnar (Ingólfur Ingvarsson og Samúel Ingi Þórisson, 2006). Sjómennska er erfið vaktavinna sem krefst oftast mikillar fjarveru frá fjölskyld- unni. Það er því áhugavert að fá innsýn í starfslokaferli þeirra, undirbúning, umbreyt- inguna sjálfa og aðlögun að eftirlaunaárunum og hvort þetta sé á einhvern hátt frá- brugðið lýsingum innlendra og erlendra rannsókna.

Hér á eftir verður stutt fræðileg umfjöllun um starfslokaferlið, hvað það felur í sér og áhrifaþætti þess. Síðan verður gerð grein fyrir aðferðafræði rannsóknarinnar og niðurstöður fylgja þar á eftir. Þá verður umfjöllun um niðurstöður sem verður fylgt eftir með umræðum.

Starfslok og starfslokaferli

Starfslok (*retirement*) eru ýmist skilgreind sem lok starfsferlis í ævistarfi þar sem hluta- starf getur fylgt í kjölfarið eða jafnvel fullt starf í öðrum geira (Petkoska og Earl, 2009) eða sem algjört brotthvarf úr launuðu starfi (Bonsang og Klein, 2003; Coe og Zamarro, 2011). Starfslokaferli (*retirement process*) er einnig mikið notað hugtak síðari ár (Jonsson, 2011; Wang og Shultz, 2010). Ferlið getur náð yfir 5-20 ár (Price, e.d.) eða jafnvel frá upphafi atvinnuþátttöku þegar greiðslur í lífeyrissjóð hefjast (Caliendo og AAdland, 2007). Í yfirlitsgrein Wang og Shultz (2010) kemur fram að rannsóknir á starfsloka- ferlinu undangengin 20 ár beinast ýmist að ferlinu í heild, einstökum þrepum þess eða að þáttum sem hafa áhrif á ferlið. Starfslokaferlið spannar skipulagningu eða undir- búning undir starfslokin, ákvörðun um starfslok, starfslok ævistarfsins, stundum starfsbrú (*bridge employment*) og aðlögun í kjölfar starfsloka. Áhrifaþættir starfsloka eru tilgreindir sem eiginleikar einstaklingsins sjálfs, starfið og fyrirtækið, fjölskyldan og félagslegir og hagrænir þættir (Wang og Shultz, 2010).

Eðli starfsloka hefur breyst mikið síðastliðin 30 ár (Wang, Adams, Beehr og Shultz, 2009). Starfslok í ævistarfi þýða ekki endilega endi allrar vinnu heldur eru margir sem velja að vera í hlutastarfi hjá fyrri atvinnurekanda, hefja vinnu hjá öðrum atvinnu- rekanda eða að koma á fót eigin fyrirtæki til að geta hætt alveg að vinna þegar þeir hafa fengið nóg. Í dag taka hjón oft sameiginlega ákvörðun um starfslok og taka þá tillit til fullorðinna barna og aldraðra foreldra (Zappa, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi og Sarchielli, 2008). Þannig fylgja eftirlaunaþegar ólíku mynstri í breytinga- og aðlögunar- ferlinu við starfslok (Wang, Adams, Beehr og Shultz, 2009)

Víðast hvar í vestrænum ríkjum er opinber lífeyrisaldur 65 ára (Forsætisráðuneytið, 2002). Hér á landi er lögbundinn eftirlaunaaldur 67 ára (Tryggingastofnun, e.d.). Fyrir 2005 höfðu sjómenn sinn eigin lífeyrissjóð, en þá miðaðist lífeyrisaldur þeirra við 65 ár. Þeir gátu tekið skertan lífeyri 60 ára og aukinn frá 65 til 70 ára (Lög um Lífeyri sjó- manna nr. 45/1999). Þegar löggin voru afnumin sameinaðist sjóðurinn Lífeyrissjóði

Framsýnar í Gildi lífeyrissjóð (Lög um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða nr. 129/1997) og við það breyttist eftirlaunaaldur sjómanna í 67 ár (Gildi, e.d.). Samt sem áður hafa sjómenn möguleika á skertri lífeyristöku, eða eins og segir á vef Tryggingastofnunar ríkisins: „sá sem hefur stundað sjómennsku í 25 ár eða lengur getur átt rétt á ellilífeyri frá 60 ára aldri. Miðað er við að sjómaður hafi verið lögskráður á íslenskt skip eða skip gert út af íslenskum aðilum eigi færri en 180 daga að meðaltali í 25 ár“ (Tryggingastofnun, e.d.).

Áhrifaþættir starfsloka

Ýmsir þættir hafa áhrif á það hvort starfslok verða áður en opinberum lífeyrisaldri er náð. Sumir þessara þátta þrýsta á vegna neikvæðra aðstæðna og aðrir toga vegna eftirsóknarverðra möguleika sem starfslokin bjóða upp á. Sem dæmi um þrýstiþætti er slæm heilsa og skortur á starfsánægju. Einnig hefur líkamleg erfiðisvinna og vinna undir miklu sálfélagslegu álagi sýnt sig að ýta undir snemmtæk starfslok. Sem dæmi um togþætti má nefna ósk um frelsi og meiri sveigjanleika, aukin félagsleg samskipti við barnabörn og þátttaka í áhugavekjandi tómstundaiðju (Reeuwilj, de Wind, Westerman, Yberna, van der Beek og Geuskens, 2013). Frjálsræðið sem fylgir starfslokum, þ.e. eftirlaunaárunum, getur hins vegar orðið þversögn þegar fáar kröfur eða væntingar eru gerðar til fólks og það þarf sjálft að skipuleggja tíma sinn. Því getur það ráðið úrslitum um hvort eftirlaunaþegar telji líf sitt vera gott eða ekki, hvort þeim finnist þeir hafa mikilvæg viðfangsefni að hverfa að, eitthvað til að vakna upp til, eitthvað sem ögrar og veitir ánægju (Jonsson, 2011).

Ákvörðun um starfslok byggir á mörgum þáttum eins og fjárhagsstöðu, afstöðu einstaklings til starfsloka, heilsufari, félagslegri stöðu og viðhorfi til vinnu og tómstundaiðju svo eitthvað sé nefnt (Donaldson, Earl og Muratore, 2010). Það hvernig starfslok ber að, aðstæður og tímasetning, skiptir máli m.t.t. hvernig fólk upplifir þau og hvernig aðlögun að eftirlaunaárunum gengur. Þeim farnast betur sem velja sjálfir hvenær og með hvaða hætti þeir hætta störfum en hinum sem eru þvingaðir til að hætta (Wong & Earl, 2009).

Undirbúningur fyrir starfslok

Undirbúningur undir starfslok getur bæði verið formlegur og óformlegur. Taylor-Carter, Cook og Weinberger (1997) rannsökuðu hvernig ólíkar gerðir áætlunar fyrir starfslok breytti hugmyndum fólks um þau, en markmiðið var að skoða spágildi væntinga og sjálfsöryggis gagnvart starfslokum. Óformleg áætlunargerð innihélt fjárhagsáætlun og áform um tómstundaiðju sem einstaklingurinn sjálfur safnaði upplýsingum um. Formlega áætlunin fól í sér þátttöku í skipulögðu námskeiði. Niðurstöður sýndu að óformleg áætlunargerð um tómstundaiðju hafði jákvæð áhrif á væntingar og sjálfsöryggi gagnvart starfslokum, en hins vegar hafði námskeiðið takmörkuð áhrif á væntingar til starfsloka. Það kemur þó fram í öðrum rannsóknum að formlegur undirbúningur á námskeiðum dragi úr kvíða fyrir starfslok og að slík námskeið geti einnig ýtt við fólki til að horfa fram á við (Wong og Earl, 2009). Margir telja að það auðveldi umbreytinguna sem verður við starfslok ef fólk er upplýst um hvað hún hefur í för með sér (Dennis (2002) og hafi velt fyrir sér hvað það vilji taka sér fyrir hendur til að fullnægja eigin þörfum (Kitaj (2008).

Aðlögun í kjölfar starfsloka

Í íslenskri meistaranannsókn kom fram að félagslegir þættir, skipulag hversdagsins og hlutverk höfðu áhrif á líðan og aðlögun fólks að starfslokum. Það saknaði ekki vinnunnar eða vinnustaðarins beint, heldur samstarfsfólksins, en var um leið fegið að vera laust við vinnuálagið enda oft orðið þreytt og slitnið (Þóra Friðriksdóttir, 2012). Jonsson (2011) tekur undir þetta og telur fólk oft vera fegið að hætta en sumir finni líka fyrir tómléika. Þeir sem búa með maka eru ánægðari og aðlagast betur en þeir sem

búa einir, enda hafa þeir að öllu jöfnu fastari dagskipan og félaga til að gera ýmislegt með. Einnig fylgja ýmis viðfangsefni öðrum fjölskylduhlutverkum, s.s. afa- og ömmuhlutverkinu og getur það einnig ýtt undir aðlögun (Donaldsson og fl. 2010; Wong og Earl, 2009). Því hærrí tekjur og betri líkamleg og sálfélagsleg heilsa því betri aðlögun að starfslokum og einnig spáir mikil stjórn fólks á eigin lífi og hagstæðar aðstæður til að hætta í vinnu fyrir um betri aðlögun við starfslok (Donaldson og fl., 2010).

Ýmiss ávinningur hefur verið tengdur við tómsundaiðju eftir starfslok, s.s. að skapa lífinu tilgang, veita gleði og ánægju og efla heilsu (Kielhofner, 2008; Menecce, 2003) og ýta almennt undir lífshamingju (Iwasaki og Smale, 1998). Einnig hefur tómsundaiðja verið sögð viðhalda félagslegum tengslum og losa um streitu (Kielhofner, 2008). Ef fólk finnur ávinning af tómsundaiðju sinni þá verður ástundunin meiri (Havitz og Mannel, 2005). Sumir hafa bent á að tómsundaiðja taki að einhverju marki við starfshlutverkinu ef hún skiptir einstaklinginn máli og hann hefur ánægju af henni (Jonsson, 2011).

Að hætta í launuðu starfi þarf ekki að þýða að fólk hætti að leggja eitthvað af mörkum. Þvert á móti sýna rannsóknir að karlar og konur á eftirlaunum halda áfram að leggja samfélaginu lið, bæði fjárhagslega og félagslega. Þau taka meiri þátt í eigin húshaldi og fjölskyldunnar, kaupa minna af tilbúinni vöru og gefa sér lengri tíma í öll verk (Dosman, Fast, Chapman og Keating, 2006).

Aðferðafræði

Í rannsókninni sem hér um ræðir var beitt könnunarsniði blandaðrar aðferðar (*exploratory sequential design*) (Creswell, 2015, 2014; Sigurlína Davíðsdóttir og Anna Ólafsdóttir, 2013). Upplifun sjómanna af eigin starfslokaferli var fyrst skoðuð í eigindlegri viðtalsrannsókn. Þeim niðurstöðum var síðan fylgt eftir með spurningakönnun sem náði til stærri hóps í því augnamiði að auka líkurnar á að unnt yrði að yfirfæra niðurstöður rannsóknarinnar á stærri hóp.

Þátttakendur

Í eigindlega hlutanum tóku þátt níu sjómenn á eftirlaunum. Valið var tilgangsbundið en Sjómannafélag Eyjafjarðar hafði milligöngu um að útvega þátttakendur. Mennirnir voru á aldrinum 67 til 74 ára þegar viðtölin fóru fram og voru liðin tvö til sjö ár frá starfslokum þeirra á sjó. Þeir höfðu starfað sem hásetar eða bátsmenn í 35 til 52 ár og voru allir fjölskyldumenn. Í megindlega hluta rannsóknarinnar tóku þátt 37 sjómenn á eftirlaunum. Af þeim buðu 20 fram þátttöku sína úr 70 manna slembiúrtaki úr félagskrá eftirlaunaþega Gildis lífeyrissjóðs og 11 bættust við með snjóboltaúrtaki. Flestir voru menntaðir skipstjórar, stýrimenn eða vélstjórar (n=30) og unnu lengst af á því sviði, en aðrir unnu sem hásetar (n=5) eða kokkar (n=2). Allir voru fjölskyldumenn og bjuggu ýmist með maka (n=31) eða einir vegna makamissis (n=6) eða skilnaðar (n=1). Allir áttu afkomendur, þ.e. börn og barnabörn.

Framkvæmd rannsókna

Rannsóknin fór fram í þremur skrefum þar sem fyrst voru tekin opin viðtöl við sjómenn á eftirlaunum. Gerður var viðtalsrammi sem beindi umræðunni að lífi þátttakenda á sjó og landi fyrir starfslok, starfslokunum sjálfum, undirbúningi þeirra og umskiptunum og tímanum eftir starfslok. Viðtölin fóru fram sem samtöl og þróuðust nokkuð eftir því sem viðmælendur kusu helst að ræða um. Hvert þeirra tók um klukkutíma. Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð orðrétt, lesin ítarlega og búin til fjöldi minnisblaða til að fá innsýn í gögnin. Þau voru kóðuð opið í byrjun og kóðin síðan sameinuð í þemu. Þemun voru síðan sannprófuð, eitt og eitt, með því að lesa gögnin yfir með þau í huga (Bogdan og Bilken, 1998; Creswell, 2015).

Í næsta skrefi rannsóknarinnar var hannaður spurningalisti á grundvelli eiginlegu niðurstaðnanna þar sem kóðunum var umbreytt í breytur sem snéru að starfslokaferli sjómanna. Í listanum voru nokkrar almennar spurningar um sjómenskuna og nákvæmari spurningar um starfslok á sjó og aðdraganda þeirra. Þá var spurt um gildi og tíðni viðfangsefna í landi tengd atvinnu, fjölskyldulífi og tómstundaiðju, bæði fyrir og eftir starfslok. Einnig var spurt um bakgrunn sjómanna og fjármál, þar á meðal lífeyrismál. Listinn innihélt 34 spurningar með opnum, hálfopnum og lokuðum svarmöguleikum á Likertkvarða.

Síðasta skrefið var símakönnun þar sem spurningalistinn var lagður fyrir. Þeim hluta rannsóknarinnar var ætlað að staðfesta fyrri niðurstöður á stærrí hópi og auka við þær með því að svara spurningum sem kviknuðu í kjölfar eiginlegra hlutans (Creswell, 2015). Símaviðtölin tóku á bilinu 15-53 mínútur, að meðaltali 29 mínútur. Gögnin voru slegin inn í SPSS og lýsandi tölfræði og ályktunartölfræði beitt (parað t-próf) þar sem það átti við (Field, 2000).

Niðurstöður

Hér verður fyrst gerð grein fyrir niðurstöðum úr viðtölunum og síðan úr spurningakönnuninni.

Niðurstöður viðtalanna

Upplifun sjómanna af starfslokaferli sínu birtist í fjórum þemum (sjá mynd 1). *Innsiglingin* lýsir aðdraganda starfslokanna, *atburður eða brostnar vonir* starfslokunum sjálfum og *ný og gömul mið* lífinu eftir starfslok. *Að byggja brú* tengir svo þemun þrjú saman.



Mynd 1. Starfslokaferli sjómanna

Innsiglingin

Með innsiglingunni er átt við aðdraganda starfsloka á sjó og undirbúning þeirra. Sjómennirnir voru mislangt frá landi í huga sér þegar starfslokin bar að. Sumir voru úti á rúmsjó, á kafi í lífsstarfinu, tengdir því sterkum tilfinningaböndum og treystu á tekjurnar til að sjá fyrir sér og sínum. Aðrir voru að binda skip sitt við bryggju, stíga í land og töldu sig búna með kvótann. Staða sjómanna var allt þarna á milli og hvar þeir voru staddir í innsiglingunni tengdist samspili aldurs, heilsu, skipakosts og lífsaðstaðna þeirra, s.s. fjárhag, heimilisfólki, fjölskyldu og tómstundaiðju. Þeir yngri voru lengra frá landi en þeir eldri. Þeir sem glímdu við heilsufarsvanda voru oftast nær landi en þeir heilsuhraustu en þó voru undantekningar þar á.

Skilningur á hvað fólst í undirbúningi fyrir starfslokin var óljós í hugum sjómanna. Góð fjárhagsleg staða var meðvitað markmið allra og að hafa viðfangsefni sem færði þeim ánægju og sátt eftir starfslok var ofarlega í huga sumra en aðeins hluti sjómanna leit á það sem undirbúning. Túrum fækkaði með hækkandi aldri og betri tekjum.

Að leggja árar í bát

...bara mánuð í landi og einn úti á sjó, ...sko tekjurnar leyfðu það, þetta voru góðar tekjur. Svo sáu menn að það var alveg óþarfi að slíta sér út í þessu. (Greipur)

Atburður eða brostnar vonir

Það hvort starfslokin komu óvænt eða voru nálægt þeim tíma sem sjómenn höfðu hugsað sér að stíga í land hafði áhrif á það hversu sáttir þeir voru. Raða má upplifun sjómanna á samfellda línu þar sem á öðrum endanum eru starfslok sem *atburður á lífsleiðinni* er á hinum *brostnar vonir* og svo allt þar á milli. Þeir sjómenn sem voru sáttir við starfslok sín litu á þau sem eðlilegan atburð á lífsleiðinni og hættu af eigin hvötum nálægt þeim tímamarki sem þeir höfðu áætlað. Þeir ákváðu að nú væri komið nóg og undir þá ákvörðun ýtti aldur fyrst og fremst, en heilsubrestur og/eða að skipið var selt eða því lagt gat flýtt ákvörðuninni lítillega. Þessir menn voru á aldrinum 65-68 ára, komnir með full lífeyrisréttindi þegar hér var komið sögu og stóðu vel fjárhagslega.

En væntingar sumra brugðust og vonir brustu. Sjómennirnir sem fylltu þennan flokk neyddust til að hætta sjómennsku, ýmist vegna heilsubrests eða þess að skipið sem þeir voru á var selt. Þeir urðu fyrir miklu áfalli, enda höfðu þeir séð fyrir sér að starfa allt að fimm árum lengur. Starfslokum þeirra á sjó fylgdi því tilfinningarót og óvissa, enda aðeins einn þeirra kominn með full lífeyrisréttindi en hinir með skert og sumir á örorkulífeyri. Þessir menn voru á aldrinum 60-65 ára, engan veginn tilbúnir til að hætta launaðri vinnu og höfðu afar takmarkaða tómsundaiðju. Framtíðarsýn þeirra var kollvarpað við missi vinnunnar. Þeir notfærðu sér allir starfsbrú (sjá umfjöllun hér á eftir). Hvar menn voru í innsiglingunni þegar starfslokin bar að hafði þannig sterk áhrif á hvort mennirnir skynjuðu þau sem atburð eða brostnar vonir.

...þetta er ægilegt högg fyrir menn sem að allt í einu standa frammi fyrir því að nú er þetta búíð... menn eru ekki búnir þó þeir geti ekki verið til sjós. (Sveinn)

Ný og gömul mið

Þetta þema vísar til þess sem menn fengust við eftir starfslok á sjó. Þeir sem upplifðu brostnar vonir við starfslok á sjó fengu sér vinnu í landi. Menn í þessum hópi höfðu ekki mörg áhugamál og vísaði Björn í marga eldri sjómenn sem hann þekkti og sem höfðu ekki fundið sig eftir að hafa hætt á sjónum. Fyrir kom að þeir sem sáu starfslok sín sem eðlilegan atburð á lífsleiðinni fengu sér vinnu tímabundið, nokkra tíma á viku og þá aðallega með það að markmiði að hafa félagsskap. Með fækkandi ferðum á sjó og meiri tíma í landi þróaðist tómsundaiðja sem stunduð var í frítíma í landi milli ferða yfir í viðfangsefni eftirlaunaáranna. Sumt af því sem við tók kraftist undirbúnings, s.s. að koma sér upp trillu og húsnæði til iðnaðar. Annað byggðist upp smám saman, s.s. þátttaka í heimilisstörfum, að aðstoða börn og gæta barnabarna, gönguferðir, veiðar og ferðalög innan lands. Togstreitu varð vart þegar sjómennirnir fyrirverandi gerðu tilkall til meiri þátttöku í heimilisstörfum.

...hann [sjómaðurinn] getur ekki bara hoppað allt í einu inn og ætlað að fara að stjórna því sem hún [kona sjómansins] er búin að stjórna í 20 ár, ekki án árekstra. (Borgþór)

Að byggja brú

Brúin gengur þvert á hin þrjú þemun, enda byggð frá ævistarfinu yfir í viðfangsefni árána eftir að mennirnir ljúka alfarið störfum. Brúarsmíðin tók breytingum eftir því hvar í ferlinu sjómennirnir voru staddir. Við brúarsmíðina voru sjómennirnir að hlúa að sér og sínu lífi á einn eða annan hátt. Í *innsiglingunni* voru þeir ómeðvitað eða meðvitað að búa í haginn fyrir sig og sína. Þegar brúin snertir þemað *atburðir eða brostnar vonir* voru menn staddir á sitt hvorum stað í lífinu, þeir sem gátu skipulagt tíma sinn að

vild og þeir sem stefndu í aðra vinnu. Síðarnefnda hópnum tilheyrðu þeir sem neyddust til að hætta á sjó eða voru á skipum sem lagt var nokkra mánuði á ári. Leitin að vinnu reyndist oftast bæði erfið og þungbær en það skipti þá miklu máli að hafa vinnu þótt ekki væri um draumastarfið að ræða. Þessi tengivinna frá sjómennsku til algerra starfsloka fór fram á brúnni yfir þemanu *ný og gömul mið* og tók svo enda þegar launuðu starfi var hætt og eftirlaunaárin tóku við. Sumir voru í tímavinnu hluta ársins, eða fengust við ólaunuð störf sem báru keim af vinnu, s.s. að hugsa um hesta, byggja eigin sumarbústað eða veiða á trillunni sinni og þurrka fisk. Allir nema einn höfðu viðfangsefni sem veitti þeim ánægju, þessi eini hafði ekki fundið sér nýjan lífstakt.

...það fer stundum í skapið á manni svona að gera ekki neitt. (Hreinn)

Niðurstöður spurningakönnunar

Aldur þátttakenda þegar þeir hættu sjómennsku var á bilinu 44 til 71 ár, að meðaltali 60,27 ár. Ástæðu starfsloka má sjá í töflu 1. Flestir þátttakendur hættu vegna aldurs en í sumum tilfellum flýtti heilsufarsvandi og það að skip var selt fyrir starfslokum um fáeina mánuði. Þeir sem hættu vegna heilsubreysts hefðu allir viljað starfa lengur á sjó, allt að 15 árum. Persónulegar ástæður fyrir því að hætta á sjó voru m.a. ósk um að vera nær fjölskyldunni eða starfa í landi, enda tilgreindu 57% þátttakenda að það versta við sjómenskuna væri fjarveran frá fjölskyldunni.

Tafla 1. Ástæða starfsloka eftir fjölda og hlutfalli

Ástæða	N	%
Aldur	22	59,5
Heilsa	8	21,6
Persónulegar ástæður	5	13,5
Skip selt	2	5,4
Samtals	37	100

Stærstur hluti þátttakenda var sáttur við starfslok sín ($n=29$), en þeir sem voru ósáttir ($n=5$) höfðu flestir lent í vinnutengdu slysi og fannst á sig hallað á einn eða annan hátt af vinnuveitenda eða yfirvöldum á þessum tímamótum.

Almennt töldu þátttakendur sig ekki hafa undirbúið starfslok sín ($n=25$) nema helst með því að fækka ferðum á sjó ($n=10$). Einn tók þátt í starfslokanámskeiði sem honum fannst ekki nýtast sér. Hins vegar fannst þátttakendum upplýsingar sem þeir fengu um lífeyrismál sín vera góðar ($n=27$) og nýtast sér vel ($n=22$), en fæstir töldu lífeyrismál vera hluta af undirbúningi starfsloka. Þrátt fyrir þetta taldi meirihlutinn sig vel undir starfslok búinn ($n=24$) og ekkert þurfa að bæta í undirbúningnum ($n=30$). Það sem menn nefndu að mætti bæta var stytting vinnutímans og kynning á tilboðum til tómstunda- og félagsstarfa.

Eftir starfslok á sjó hófu 19 þátttakendur störf í landi en ekki allir í 100% stöðu og líkaði 13 þeirra vel við það starf. Oft tengdist það sjónum til dæmis netagerð, beitning, bræðsla, hafnarstjórn, að stýra löndun eða aka vörubíl.

Spurt var um þátttöku manna í heimilishaldi þegar þeir voru í landlegu fyrir starfslok og einnig í dag. Niðurstöðurnar má finna í töflu 2 sem sýnir að þeir tóku marktækt meiri þátt í flestum heimilisstörfum núna en áður. Í liðnum annast afkomendur var spurt um umönnun barna í landlegum en barnabarna í dag.

Tafla 2. Þátttaka í heimilisstörfum fyrir og eftir starfslok

	Í landlegu	Í dag	t-gildi	p-gildi
	N=37	N=37		
	<u>M</u>	<u>M</u>		
Fjármál	2,65	3,32	-3,713	.001***
Viðhald	4,32	3,97	2,068	.046*
Garðvinna	4,11	3,92	1,268	.213
Eldamennska	2,43	3,05	-3,32	.002**
Þríf	2,19	3,41	-6,14	.000***
Þvottar	1,89	3,05	-5,825	.000***
Innkaup	2,35	3,32	-4,789	.000***
Annast niðja	2,92	3,89	-4,705	.000***

Marktekt: *p<.05. **p<.01. ***p<.001

Kvarði: 1=lítinn sem engan þátt, 2=frekar lítinn þátt, 3=hvorki mikinn né lítinn þátt, 4=frekar mikinn þátt, 5= mjög mikinn þátt.

Þá var spurt um ýmis atriði sem ætla mátti að þátttakendur hefðu tekið sér fyrir hendur í frístundum sínum fyrir og eftir starfslok og má sjá niðurstöðurnar í töflu 3. Breytingin var marktæk fyrir fjögur atriði af 14.

Tafla 3. Þátttaka í tómstundaiðju í landlegum og í dag

Breytur	Í landlegu	Í dag	t-gildi	p-gildi
	N=37	N=37		
	<u>M</u>	<u>M</u>		
Hvíli mig/sef	2,27	1,81	1,96	.058
Les bækur/hlusta á hljóðbækur	3,41	3,78	-2,065	.046
Hlusta á útvarp/tónlist	3,59	3,84	-1,357	.183
Horfi á sjónvarp/myndir	4,03	4,27	-1,782	.083
Spila	2,05	2,24	-1,022	.314
Stunda líkamsrækt	1,41	2,03	-2,525	.016*
Stunda sund	2,41	2,76	-1,55	.130
Stunda útivist	3,19	3,62	-1,511	.139
Fara í ferðalög	3,78	3,54	1,199	.238
Sinna handverki eða listiðn	1,35	1,76	-2,372	.023*
Samvera með fjölskyldu	4,22	4,22	-	1
Samvera með vinum	2,92	3,35	-2,166	.037*
Þátttaka í félagsstarfi	1,92	1,76	0,656	.510
Sinna sjálfbodastarfi	1,95	1,43	3,071	.004**

Marktekt: *p<.05. **p<.01. ***p<.001

Kvarði: 1=aldrei, 2=sjaldan, 3=stundum; 4=oft, 5=mjög oft

Samantekt og umræður

Nokkuð glögg mynd fékkst af starfslokaferli sjómanna í eigindlega hluta rannsóknarinnar og staðfestu meginlegu niðurstöðurnar margt af því sem þar kom fram. Meginlegu gögnin bættu auk þess við tölulegum upplýsingum sem breikkuðu

myndina, sérstaklega það sem snýr að þátttöku í heimilisstörfum og tómstundaiðju fyrir og eftir starfslok. Nokkur munur var á bakgrunni rannsóknarhópanna þar sem þátttakendur í eiginlega hlutanum voru allir hásetar eða bátsmenn en flestir þátttakenda í meginlega hlutanum höfðu lengst af verið í stöðum sem krafðist menntunar, s.s. skipstjórar, stýrimenn eða vélstjórar. Ætla má að starf háseta sé líkamlega erfiðara en að meiri ábyrgð hvíli á hinum og því e.t.v. erfiðara sálfélagslega. Það má velta því fyrir sér hvort þetta tengist því að fleiri í meginlega hlutanum ákváðu af eigin hvötum að fara í land og finna sér annað starf á meðan hinir neyddust til þess vegna heilsubreysts eða skipi var lagt eða selt. Þetta þyrfti að skoða nánar.

Fullyrða má að undirbúningur flestra þátttakenda í hópnum hafi verið óformlegur samkvæmt skilgreiningu Taylor-Carter, o.fl. (1997). Þeir sögðust ekki hafa undirbúið starfslokinn, en vissu vel hvar þeir stóðu fjárhagslega þar sem þeir fengu reglulega sent yfirlit yfir stöðu mála frá lífeyrissjóði. Margir höfðu tómstundaiðju sem þeim líkaði, og sumir höfðu komið sér henni upp í þeim tilgangi að njóta hennar eftir starfslok. Ekkert af þessu skilgreindu þeir sem undirbúning og má velta vöngum yfir hvers vegna það var. Aðeins einn hafði farið á starfslokanámskeið og hann skilgreindi það sem undirbúning þótt það hafi ekki nýst honum að eigin mati. Annar sjómaður undirbjó starfslok sín með því að búa í haginn fyrir sig og fjölskylduna fjárhagslega og sinna áhugamálum og fjölskyldunni í landlegum. Í hans augum var þetta undirbúningur í verki. Samkvæmt Taylor og félögum (1997) er mikilvægt að undirbúa sig bæði formlega og óformlega til að starfslok verði ánægjuleg og flestar rannsóknir benda til þess að undirbúningur skili sér í ánægðari eftirlaunaþegum (Kitaj, 2008).

Þátttaka í heimilisstörfum jókst við starfslok og meginlegu niðurstöðurnar staðfesta að um marktækan mun var að ræða í mörgum tilvikum. Hluti þátttakenda voru ekkar og má búast við að það hafi haft áhrif á niðurstöður þar sem þeir hafa tekið alfarið yfir heimilisstörfin sem að öllu jöfnu var ekki starfssvið karlmannna þeirrar kynslóðar.

Innsiglingin hafði mikið að segja um frekari framvindu á ævi manna. Þeir sem neyddust til að hætta í innsiglingunni áttu í meira basli síðar á lífsleiðinni. Ýmsar vonir þeirra brugðust við óvænt starfslok, þeir þurftu að leita sér að vinnu í landi og það gekk brösuglega og þeir fengu litla hjálp. Þeir höfðu fá áhugamál til að fylla upp í tómarúmið sem myndaðist þegar starfshlutverkinu sleppti eins og Jonsson (2011) bendir á að hendi suma. Verkin á heimilinu jukust hjá öllum hópnum eftir starfslok, þótt stundum yrðu þau bitbein milli hjóna. Rannsóknir sýna mikilvægi þess að vera sjálfur við stýrið í eigin lífi, þ.e. geta ákveðið sjálfur hvenær og hvernig starfslok manns ber að höndum til að þau verði sem farsælust (Wong & Earl, 2009). Það hefur sýnt sig í þessari rannsókn.

Heimildir

- Bogdan, R. C. og Biklen, S. K. (1998). *Qualitative research for education. An introduction to theory and methods*. (3. Útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- Bonsang, E. og Klein, T. J. (2003). Retirement and subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(3), 311-329.
- 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.
- Coe, N. B. og Zamarro, G. (2011). Retirement effects on health in Europe. *Journal of Health Economics*, 30, 77-86.
- Creswell, J. W. (2015). *A concise introduction to mixed methods research*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications
- Creswell, J. W. (2014). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications
- Dennis, H. (2002). The retirement planning speciality. *Generations*, 26, 55-60.
- Donaldson, T., Earl, J. K. og Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279-289,
- Dosman, D., Fast, J., Chapman, S. A. og Keating, N. (2006). Retirement and productive activity in later life. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 401-419.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3. útgáfa). Los Angeles: SAGE publication.
- Forsætisráðuneytið. (2002). *Nefnd um sveigjanleg starfslok. Lokaskýrsla*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.
- Gildi. (e. d). *Lífeyrir*. Sótt af <http://www.gildi.is/lifeyrir/>
- 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, 152-177.
- Ingólfur Ingvarsson og Samúel Ingi Þórisson. (2006). *Fær í flestan sjó: Útgerð á Íslandi*. Reykjavík: Frúin.
- Iwasaki, Y. og Smale, B. J. A. (1998). Longitudinal analysis of the relationship among life transition, chronic health problems, leisure, and psychological well-being. *Leisure Science*, 20, 25-52.
- Jonsson, H. (2011). The first steps into the third age: The retirement process from a Swedish perspective. *Occupational Therapy International*, 18(1), 32-38.
- Kielhofner, G. (2008). *The model of human occupation. Theory and application* (4. Útgáfa). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kitaj, K. (2008). Retirement planning: Show me (more than just) the money. *Biomedical Instrumentation & Technology*, 42(4), 279-280.
- Lög um lífeyri sjómanna* nr. 45/1999.
- Lög um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrisjóða* nr. 129/1997.
- Menec, V. H. (2003). The relationship between everyday activities and successful aging: a 6-year longitudinal study. *Journal of Gerontology*, 58B(2), 74-82.
- 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.
- Price, C. A. (e. d.). *Stages of retirement*. Sótt af <http://ohioline.osu.edu/ss-fact/0201.html>
- Reuwwilj, K. G., de Wind, A., Westerman, M. J., Ybema, J. F., Van der Beek, A. J. og Geuskens, G. A. (2013). All those things together made me retire. Qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*, 13, 516-526.
- Sigurlína Davíðsdóttir og Anna Ólafsdóttir. (2013). Notkun blandaðra aðferða í rannsóknnum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 393-402). Akureyri: Ásprent Stell ehf.
- Taylor-Carter, M. A., Coock, K. og Weinberg, C. (1997). Planning and expectations of the retirement experience. *Educational Gerontology*, 23(3), 237-288.

- Tryggingastofnun. (e. d.). *Ellilífeyrir*. Sótt af <http://www.tr.is/aldradir/ellilifeyrir/>
- Wang, M. og Schultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206. Sótt af <http://jom.sagepub.com/content/36/1/172>
- Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A. og Shultz, K.S. (2009). Career issues at the end of one's career: Bridge employment and retirement. Í S. A. Baugh og S. E. Sullivan (Ritstjórar.), *Maintaining focus, energy, and options through the life span* (bls. 136-162). Charlotte, NC: Information Age.
- Wong, J. Y. og Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 1-13.
- Zappa, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., og Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preferences for early or late retirement. *Career Development International*, 13, 150-167.
- Þóra Friðriksdóttir. (2012). „langar þig að fara að vinna eftir sumarfrí?“ Óbirt lokaverkefni til MS gráðu. Háskóli Íslands: Náms og Starfsráðgjöf. Sótt af http://skemman.is/stream/get/1946/13019/31411/1/Náms-_og_starfsráðgjöf_við_starfslok.pdf