



# HÁSKÓLI ÍSLANDS

**MA-ritgerð**  
**Náms- og starfsráðgjöf**

**„Þetta er algjörlega spurning um hugarfar“**

Starfslok kvenna  
Upplifun, undirbúningur og aðlögun

**Eydís Þórunn Sigurðardóttir**

Leiðbeinandi: Kristjana Stella Blöndal  
Meðleiðbeinandi: Guðbjörg T. Vilhjálmsdóttir  
Júní 2022

*“Retirement is not the end of the road. It’s the beginning of the open highway”*

(Höf. ókunnur).

**„Þetta er algjörlega spurning um hugarfar“**

***Starfslok kvenna***

***Upplifun, undirbúningur og aðlögun***

Eydís Þórunn Sigurðardóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu

Leiðbeinandi: Kristjana Stella Blöndal

Meðleiðbeinandi: Guðbjörg T. Vilhjálmsdóttir

Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2022

„Þetta er algjörlega spurning um hugarfar“  
Starfslok kvenna  
Upplifun, undirbúningur og aðlögun

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MA-prófs við Félagsfræði-,  
mannfræði- og þjóðfræðideild  
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

© 2022 Eydís Þórunn Sigurðardóttir  
Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík 2022

## Útdráttur

Markmiðið með þessari eigindlegu rannsókn var að öðlast innsýn í aðstæður og reynslu kvenna sem farnar eru af vinnumarkaði vegna aldurs. Sérstaklega var litið til upplifunar þeirra af eigin starfslokum, hvort þær hafi undirbúið þau og, ef svo var, með hvaða hætti það hafi verið gert. Einnig var lögð áhersla á að afla upplýsinga um þá áhrifaþætti sem þær töldu stuðla að árangursríkri aðlögun að starfslokum. Tekin voru opin viðtöl við sjö konur á aldrinum 68–79 ára. Niðurstöður leiddu í ljós að þrátt fyrir að undirbúningur starfsloka hafi verið af skornum skammti hafði hann áhrif á aðlögun að starfslokum. Hann var helst í formi fjárhagslegs undirbúnings. Þátttakendur upplifðu flestir frelsistilfinningu eftir starfslok. Þeir fundu fyrir söknuði eftir vinnufélögum en ekki eftir fyrrum vinnustað sem slíkum. Í tengslum við aðlögun að starfslokum töldu þátttakendur að jákvætt hugarfar og góð heilsa væru sérlega mikilvægir þættir, sem og að viðhalda félagslegri og líkamlegri virkni. Breytingar á daglegu lífi eftir starfslok voru flestar jákvæðar en lakari fjárhagur var talinn vera neikvæð breyting. Niðurstöður rannsóknarinnar mætti nýta sem innlegg fyrir frekari eflingu starfslokafræðslu og ráðgjafar hér á landi sem og til þróunar heildrænnar stefnu um ævilanga náms- og starfsráðgjöf.

## **Abstract**

The aim of this qualitative study was to explore the experience of women who have entered retirement. Particular attention was given to their experience of retirement, whether they had prepared for it and, if so, in what way. Emphasis was also placed on obtaining information on the influencing factors that have a positive effect on adjustment to retirement. Open interviews were conducted with seven women aged 68-79 years. The results showed that even though the preparation for retirement was not extensive, it affected the adjustment to these life changes. The preparation was mainly in the form of financial organization. Most participants experienced a feeling of freedom after their retirement. After retirement they did not miss their former workplace but rather the social interaction and friendship with their co-workers. In the context of retirement adjustment, a positive attitude and good health was particularly important, as well as participating in social activities. Changes in daily life after retirement were mostly positive and the main negative change was poorer finances. The results of the study could be used in counseling interventions for retirees, as well as for the development of a comprehensive policy on lifelong career guidance.

## Formáli

Rannsókn þessi er 30 ECTS-eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Rannsóknin var unnin með eiginlegri aðferðafræði. Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á reynslu kvenna við starfslok. Lögð verður áhersla á að kanna upplifun kvennanna af starfslokum sínum, hvernig undirbúningi þeirra var háttað og hvaða þætti þær töldu helst hafa áhrif á farsæl starfslok.

Áhugi minn á málefnum eldra fólks kviknaði fyrst í vinnu sem sjúkraliði á Landakoti, sem leiddi til BA-ritgerðarskrifa um einmanaleika aldraðra. Síðustu ár hafa einstaklingar mér nákomnir gengið í gegnum starfslok og hafa tekist á við þau á afar mismunandi hátt. Þetta vakti áhuga minn og fékk ég þannig ég hugmyndina að rannsóknarverkefninu. Eftir að hafa aflað upplýsinga varð mér ljóst hversu mikilvæg þessi tímamót geta verið í lífi fólks. Til þess að afmarka rannsóknarefnið var tekin sú ákvörðun að beina sjónum mínum að konum þar sem rannsóknir hafa sýnt að starfsferill karla og kvenna er oft ólíkur og að kynin horfa til ólíkra þátta í undirbúningi starfsloka. Ég tók eftir því að lítið var um íslenskar rannsóknir á starfslokum kvenna og er þessi rannsókn framkvæmd með það að markmiði að leyfa röddum þeirra að heyrast. Verkefnið var unnið undir leiðsögn Kristjönu Stellu Blöndal og Guðbjargar T. Vilhjálmisdóttur og vil ég færa þeim mínar bestu þakkir fyrir handleiðslu og gagnlegar ábendingar. Þá vil ég þakka Ásu Sigurðardóttur, Ingibjörgu Pálmadóttur, Gunnari Sandholt og Sigríði Sandholt innilega fyrir yfirlestur og góðar ábendingar í gegnum ferlið. Fjölskyldunni minni, eiginmanni mínum og börnum þakka ég alla þolinmæðina og hvatninguna og tengdaforeldrum mínum fyrir alla barnapössunina. Að lokum vil ég ekki síst þakka þeim frábæru konum sem lögðu traust sitt á mig og leyfðu mér að skyggjast inn í heim sinn og gera þessa rannsókn að veruleika.

## Efnisyfirlit

Útdráttur .....	5
Abstract .....	6
Formáli .....	7
Útdráttur .....	9
Abstract .....	10
<b>1. Inngangur.....</b>	<b>10</b>
1.1 Öldrun .....	13
1.1.1 Fjölgun aldraðra einstaklinga.....	13
1.1.2 Þriðji aldurinn.....	14
1.2 Starfslok .....	15
1.2.1 Starfslokaferli .....	16
1.2.2 Starfslok kvenna.....	16
1.3 Áhrifaþættir starfsloka.....	17
1.3.1 Undirbúningur starfsloka .....	17
1.3.2 Ákvörðun um starfslok.....	18
1.3.3 Félagsleg virkni og áhugamál .....	19
1.3.4 Jákvætt viðhorf til starfsloka.....	19
1.3.5 Heilsa.....	20
1.3.6 Hlutverk.....	20
1.3.7 Fjárhagsleg staða .....	21
1.4 Náms- og starfsráðgjöf við starfslok .....	21
1.5 Kenningar .....	23
1.5.1 Starfsferilsþróunarkenningar .....	24
1.5.1.1 Starfsferilsþróunarkenning Super .....	24
1.5.1.2 Starfshyggjukenning Savickas .....	27
1.5.2 Öldrunarkenningar .....	29
1.5.2.1 Hlutverkakenningin.....	29
1.5.2.2 Samfellukenningin .....	29
1.5.2.3 Virknikenningin .....	30
1.6 Rannsóknarspurningar .....	31
<b>2 Aðferð.....</b>	<b>32</b>
2.1 Þátttakendur .....	32
2.2 Söfnun gagna og úrvinnsla .....	33
2.3 Siðferðileg álitamál og takmarkanir rannsóknar .....	34



<b>3 Niðurstöður .....</b>	<b>35</b>
3.1 Aðdragandi og undirbúningur starfsloka .....	35
3.2 Aðlögun að farsælum starfslokum – viðhorf, virkni og vellíðan.....	42
3.3 Breytingar á daglegu lífi eftir starfslok.....	50
<b>4 Umræða.....</b>	<b>57</b>
4.1 Mikilvægi undirbúnings og eigin starfslokaákvörðunar .....	58
4.2 Lífsánægja og jákvætt hugarfar .....	61
4.3 Persónubundnir áhrifaþættir aðlögunar að starfslokum .....	63
<b>5 Lokaorð.....</b>	<b>69</b>
<b>Heimildaskrá.....</b>	<b>70</b>
<b>Fylgiskjal 1 .....</b>	<b>80</b>

## 1. Inngangur

Með auknu langlífi er undirbúningur undir eftirlaunaárin orðin mikilvægari en nokkru sinni fyrr. Félags- og menningarlegir þættir leika stór hlutverk, sem og efnahagsstaða einstaklinga, og því mikilvægt að vel takist til. Aldurssamsetning vestrænna ríkja hefur breyst töluvert og hlutfall eldra fólks er orðið hærra en áður hefur þekkst. Í Evrópu hefur þessi þróun verið hvað örust og reiknað er með því að árið 2060 verði rúmur þriðjungur Evrópubúa 65 ára og eldri. Sömu sögu er að segja hér á landi en fjöldi einstaklinga sem eru 65 ára og eldri hefur aukist svo um munar (Hagstofa Íslands, 2020; World Health Organization, 2018). Vegna þessa stækkandi hóps eru nú hvort tveggja fleiri ellilífeyrisþegar í heiminum en áður hefur þekkst og eftirlaunatímabilið lengra. Því má gera ráð fyrir að sumir einstaklingar lifi nærri fjórðungi ævinnar á eftirlaunum og fólk ætti því að huga vel að undirbúningi þessara ára (Adams og Rau, 2011; Rappaport, 2008).

Margar skilgreiningar hafa verið settar fram um starfslok. Þær hefðbundnustu segja að starfslok eigi sér stað þegar launaðri vinnu er hætt til frambúðar og fólk fer að fá útborgaðan lífeyri (Bonsang og Klein, 2012; Lazear, 1986; Petkoska og Earl, 2009). Starfslokin marka mikilvæg tímamót í lífi fólks og eru ein stærsta breytingin sem gengið er í gegnum á þessu æviskeiði. Margt hefur áhrif á þá ákvörðun að hætta að vinna. Þar má nefna aldur, félagslega stöðu, fjárhag og heilsu. Við þau umskipti sem verða í kjölfar starfsloka eiga sér stað ýmsar breytingar í lífi fólks og erfitt getur verið að standa á þessum tímamótum breytinga og aukins frítíma. Sumir sjá starfslok sem streituvald, þeir upplifa sig gamla og sjá fyrir sér að finna fyrir einmanaleika þegar vinnu er hætt og samskipti við vinnufélaga rofna. Aðrir líta á þennan tímamót sem breytingu til batnaðar í lífi sínu og horfa til þessa tíma með tilhlökkun (Coe og Zamarro, 2011; Nimrod, 2007).

Rannsóknir sýna að undirbúningur starfsloka getur verið sérlega mikilvægur í tengslum við farsæl starfslok og aðlögun að þeim (Noone o.fl., 2009; Wong og Earl, 2009). Niðurstöður bandarískra og nýsjálenskra rannsókna benda til þess að einstaklingar sem undirbúa starfslok sín aðlagist þeim betur en þeir sem gera það ekki.

Auk þess upplifa þeir meiri lífsánægju og finna síður fyrir kvíða og þunglyndi en þeir óundirbúnu (Glass og Flynn, 2000; Noone o.fl., 2009; Spiegel og Shultz, 2003). Aðrar rannsóknir frá Bandaríkjunum og Ástralíu benda til þess að konur og karlar undirbúi sig á ólíkan hátt undir starfslokinn þar sem þau leggja mismunandi áherslu á hvað sé mikilvægt. Á meðan karlar leggja helst áherslu á vinnu- og fjármálatengda þætti horfa konur til áhugamála, samskipta og heilsu (Calasanti o.fl., 2021; Hershey o.fl., 2007; Petkoska og Earl, 2009).

Konur ganga í gegnum breytingar á flestum skeiðum lífsins og það á ekki síst við í kringum starfslok. Umskipti eru einkennandi fyrir starfsferil kvenna þar sem þær hafa oftast en ekki mörgum hlutverkum að gegna utan vinnu, sérstaklega í tengslum við heimilishald og umönnun barna sinna. Því geta fylgt breytingar og konur geta t.a.m. farið inn og út af vinnumarkaði, farið í hlutastörf eða starfað á vinnustað tímabundið til þess að geta sinnt þessum ólíku hlutverkum betur (Bimrose, 2008). Eldri konur eru því enn líklegri en karlar til þess að hafa upplifað margvíslegar breytingar á vinnumarkaði og ótryggari atvinnuskilyrði í gegnum starfsferil sinn (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009)

Ráðgjöf hjá náms- og starfsráðgjafa getur verið mikilvægur stuðningur í starfslokaferli fólks svo hægt sé að aðlagast og vinna með þær breytingar sem fylgja ferlinu. Víðsvegar um heiminn vinna náms- og starfsráðgjafar með eldra fólki þegar breytingar verða á starfsferli þess, eins og við starfslok, og aðstoða við undirbúning þeirra (LaBauve og Robinson, 1999; Sharf, 2010; Super, 1980). Vinna náms- og starfsráðgjafa er yfirgripsmikil og hún hefur það að leiðarljósi að hjálpa til við þróun náms- og starfsferils og efla vitund fólks um áhugasvið sín, viðhorf og hæfileika (Félag náms- og starfsráðgjafa, e.d.; Menntamálaráðuneytið, 2007; Sharf, 2010). Hlutverk náms- og starfsráðgjafa felst einnig í því að aðstoða einstaklinga þegar breytingar verða á starfsferli þeirra, eins og við starfslok. Ráðgjöfin felur í sér margbreytilega fræðslu og upplýsingaöflun, t.a.m. til að hjálpa ráðþegum að horfa jákvæðum augum til framtíðar, að undirbúa þær breytingar og hindranir sem staðið er frammi fyrir og að setja markmið og finna aðferðir til þess að yfirstíga hindranirnar (Patton og McMahon, 2014; Sharf, 2010; Super, 1980). Að leita til náms- og starfsráðgjafa getur því verið mikilvægt skref í starfslokaferlinu (Sharf, 2010).

Áhersla hefur verið lögð á að allir hafi kost á því að geta nýtt sér þjónustu náms- og starfsráðgjafa og að sú þjónusta og fræðsla sé í boði út ævina alla (Menntamála- ráðuneytið, 2007). Þrátt fyrir það bendir margt til þess að töluvert vanti upp á þá framkvæmd hér á landi og að lítið sé lagt upp úr náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk. Þörf er á heildrænni stefnu í tengslum við starfslok og að sjónum verði betur beint að því hvað gerist í daglegu lífi fólks eftir að það hættir störfum (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015). Það er fleira en fjárhagur og lífeyrir sem líta þarf til í kjölfar starfsloka. Horfa verður til einstaklingsins í víðara samhengi og taka tillit til aðstæðna hvers og eins, t.d. hvað varðar líðan, heilsu, heimilisaðstæður, sjálfsbjörg og tengslanet (Duberley o.fl., 2014; Wong og Earl, 2009). Inga Sif Ingimundardóttir (2017) framkvæmdi rannsókn á sviði náms- og starfsráðgjafar við starfslok og lagði áherslu á félagslegan veruleika og aðlögunarhæfni og undirbúning einstaklinga við starfslok. Niðurstöður þeirrar rannsóknar leiddu í ljós að undirbúningur var ekki mikill og tengdist nær einungis fjármálum. Félagslíf fólks fékk ekki mikla athygli og söknuður beindist ekki að vinnunni sem slíkri heldur að samstarfsfólki. Í Rannsókn Þóru Friðriksdóttur (2012), þar sem hún leit til ráðgjafar sem tengdist starfslokum fyrir eldra fólk, kom í ljós að þátttakendur upplifðu fjárhagsáhyggjur og félagslega einangrun.

Í þessari rannsókn verður rýnt í starfslok kvenna sem hættar eru þátttöku á vinnumarkaði sökum aldurs. Markmið hennar er að varpa ljósi á reynslu þeirra við starfslok. Lögð verður áhersla á að kanna upplifun kvennanna af starfslokum sínum, hvernig undirbúningi þeirra var háttað og hvaða þættir stuðla að árangursríkri aðlögun að starfslokum að mati þátttakenda. Með því er mögulegt að auka skilning náms- og starfsráðgjafa á því ferli sem einkennir starfslok kvenna. Þannig er bætt við hagnýta þekkingu sem hægt er að byggja ofan á og gæti nýst til betri þjónustu náms- og starfsráðgjafa til þessa hóps. Mikilvægt er því að beina sjónum að því að efla þjónustu náms- og starfsráðgjafa fyrir eldra fólk. Enn fremur mætti nota niðurstöðurnar til þróunar heildrænnar stefnu um náms- og starfsráðgjöf við starfslok hér á landi.

Hér fyrir neðan verður fjallað um öldrun, fjölgun aldraðra einstaklinga og þriðja aldurinn. Þá verður lítið til starfsloka, starfslokaferlis og starfsloka kvenna sérstaklega. Fjallað verður um áhrifaþætti starfsloka og náms- og starfsráðgjöf við starfslok, og farið yfir kenningar sem tengjast viðfangsefninu. Í lokin eru rannsóknarspurningar settar fram.

## 1.1 Öldrun

Taka þarf marga þætti inn í heildarmyndina þegar skilgreina á það hugtak að vera orðinn aldraður. Það er að stórum hluta vegna þess að upplifun fólks af því að eldast er gríðarlega ólík frá einni manneskju til annarrar. Vestræn ríki hafa þó flest töluleg viðmið sem oftast má tengja réttindum fólks og lögum í sambandi við lífeyri (Denton og Spencer, 2009). Skilgreining þess að teljast vera orðinn aldraður getur verið ólík landa á milli en mörg þróuð ríki miða við 65 ár. Hjá Sameinuðu Þjóðunum er miðað við 60 ár (World Health Organization, 2018) og hér á landi er miðað við 67 ár sem lögbundinn aldur launþega til þess að hefja lífeyristöku (Lög um málefni aldraðra nr. 125/1999). Opinberir starfsmenn þurfa að hætta vinnu þegar þeir ná 70 ára aldri (Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996).

### 1.1.1 Fjölgun aldraðra einstaklinga

Um allan heim hafa lífsgæði, heilbrigði og hagvöxtur aukist mikið, meðal annars vegna framfara í læknávisindum og lýðheilsu (World Health Organization, 2018). Í kjölfar þess er fólksfjölgun orðin meiri en áður hefur þekkt og lífaldur fólks er að hækka. Í dag geta flestir búist við því að lifa vel fram að sjötugsaldri eða lengur. Árið 2020 töldust einstaklingar 60 ára og eldri um einn milljarður í heiminum öllum og árið 2050 er því spáð að sú tala verði komin upp í 1,4 milljarða. Árið 2030 má búast við því að sjötti hver einstaklingur verði 60 ára og eldri. Þá er gert ráð fyrir að fjöldi þeirra sem eru 80 ára og eldri muni þrefaldast á næstu áratugum og verði kominn í 426 milljónir árið 2050 (World Health Organization, 2018). Mannfjöldapróun á Norðurlöndunum er sambærileg lýðfræðilegri þróun í flestum Evrópuríkjum. Þessi þróun endurspeglast í evrópska íbúarfjöldapýramídanum þar sem segja má að hann hafi ekki lengur lögun pýramída vegna þess að nýir fæðingarágangar eru ekki nægilega stórir til að halda í við eldri árganga. Finnland og Danmörk fara næst því að passa inn í evrópska þróun en Ísland sýnir stöðugri pýramída og er eina norræna landið þar sem árgangar yngra fólks eru á við eldri árganga fólks sem er að hætta störfum á komandi áratug (Grunfelder o.fl., 2018).

Samkvæmt mannfjöldaspá Hagstofu Íslands (2020) verða einstaklingar 65 ára og eldri 20% af íbúum landsins árið 2038 og rúmlega 25% árið 2064, en í dag er hlutfall

þeirra 14%. Auk þess verða 65 ára og eldri fleiri en 19 ára og yngri árið 2053, sem er öfugt við það sem nú er. Í dag lifa konur rúmlega fjórum árum lengur en karlar hér á landi. Þær verða að meðaltali 84,1 ára og karlar 80 ára. Í lok spátímabilsins (2068) er því spáð að meðalaldur fólks hækki enn frekar og að bilið á milli karla og kvenna aukist. Konur verði að meðaltali 88,7 ára og karlar 84,4 ára (Hagstofa Íslands, 2020). Ljóst er að miklar breytingar eru að eiga sér stað hvað varðar lífaldur fólks og þar af leiðir mikil aukning einstaklinga á eftirlaunaaldri eða þriðja aldurskeiði.

### 1.1.2 Þriðji aldurinn

Eftirlaunaaldur eins og flestir þekkja í dag á sér ekki langa sögu og ekki þarf að líta lengra en til aldamóta nítjándu og tuttugustu aldar til þess að sjá það en þá var gert ráð fyrir því að fólk ynni eins lengi og það hafði þrek til (Mulley, 1995). Þegar almenn eftirlaunakerfi fóru að líta dagsins ljós á síðustu öld og fólk gat unnið sér inn réttindi til eftirlauna var farið að tala um eftirlaunaaldur (Richardson, 1993). Þrátt fyrir verulegar breytingar á lífsskilyrðum eldri einstaklinga urðu raddir háværarari um að eftirlaunaaldur hefði neikvæða merkingu og talið var betra að tala um að fólk væri á þriðja aldrinum (e. third age) eða á þriðja aldurskeiði, og tengdist það kenningunni um fjögur æviskeið mannsins (e. ages of a man). Á fyrsta aldurskeiði (e. first age) er tímabil barnæskunnar og þar fer fólk að undirbúa sig fyrir vinnu. Annað aldurskeiðið (e. second age) er tímabil fjölskyldulífs og atvinnu. Þriðja aldurskeiðið (e. third age), sem oft er kallað þriðji aldurinn, er tími eftirlaunaára á meðan fjórða aldurskeiðið (e. fourth age) miðast við þann hluta ævinnar þar sem fólk er orðið veikara fyrir og ósjálfstæðara (Clayton o.fl., 2007; Mulley, 1995). Skilgreining á þriðja aldrinum hefur oft verið ágreiningsefni en í meiginatriðum vísar hún til einstaklinga á aldrinum 50–75 ára sem eru ekki bundnir skyldum tengdum atvinnu og fjölskyldumyndun. Í dag er því talað um að þeir einstaklingar sem komnir eru á eftirlaunaár séu á þriðja aldrinum (Weiss og Bass, 2002). Þriðji aldurinn nær til gríðarlega fjölbreytts hóps og í þjónustu og ráðgjöf verður að líta til aðstæðna meðlima hans ekki síður en aldurs. Á þessu tímabili eiga margar breytingar sér stað í lífi flestra og er í þessu samhengi oft talað um „hin gullnu ár“ vegna þess að þetta er sá tími fullorðinsáranna þegar ábyrgð einstaklinga er farin að minnka miðað við

fyrri aldursskeið, heilsan er almennt góð og einstaklingar geta farið að njóta þess frelsis og frítíma sem getur fylgt í kjölfar starfsloka (Barnes, 2011).

## 1.2 Starfslok

Starfslok (e. retirement) er margslungið hugtak sem hefur misjafna merkingu í hugum fólks og margar skilgreiningar á því hafa verið settar fram (Vuuren, 2014). Kielhofner (2008) skilgreinir starfslok sem það tímabil þegar launuðum störfum er hætt vegna aldurs. Denton og Spencer (2009) segja hugtakið hins vegar margbrotið og það vísi ekki einungis til loka starfsferils einstaklinga eða þegar launaðri vinnu er hætt. Hægt sé að taka starfslok í litlum skrefum þar sem viðkomandi fer í minna starfshlutfall áður en horfið er af vinnumarkaði. Starfslok geti auk þess þýtt að viðkomandi sé hættur í langtímasterfi sínu, sé farinn að fá greiddan lífeyri og/eða skilgreini sjálfan sig sem eftirlaunaþega (Denton og Spencer, 2009). Sú skilgreining sem þykir hvað hefðbundnust er að starfslok verði þegar launaðri vinnu er hætt (Bonsang og Klein, 2012; LaBauve og Robinson, 1999; Lazear; 1986; Petkoska og Earl, 2009). Þó erfitt geti reynst að skilgreina starfslok nákvæmlega byggja flest vestræn ríki á tölulegum viðmiðum í þeim efnum sem þá aðallega tengjast lögum og réttindum í tengslum við rétt til ellilífeyristöku (Denton og Spencer, 2009).

Starfslok geta verið af tvennum toga, *endanleg starfslok og sveigjanleg starfslok*. Endanleg starfslok verða þá þegar einstaklingur hættir vinnu sinni og hverfur alfarið af vinnumarkaði. Sveigjanleg starfslok eru hins vegar þegar einstaklingur hefur lagt aðalstarf sitt á hilluna og upplifir lok eigin starfsferils. Sá hinn sami gæti þrátt fyrir það unnið hlutastarf á sama vettvangi eða sinnt fullu starfi eða hlutastarfi á allt öðrum vettvangi (Coe og Zamarro, 2011; Minkler, 1981; Vuuren, 2014). Starfsfólk getur hætt vinnu af frjálsum vilja (e. voluntary) eða þá að því er gert að hætta vinnu (e. involuntary) (Denton og Spencer, 2009). Auk þess er hægt að skilgreina starfslok enn frekar með því að horfa til starfslokaaldursins og hvernig starfslokin hafa borið að garði, þ.e. hvort viðkomandi hefur gengið í gegnum þau sjálfviljugur eða ekki. Fræðimenn eru því farnir að líta á starfslok sem ferli frekar en að líta á þau sem stakan atburð (Wang og Shultz, 2010).

### 1.2.1 Starfslokaferli

Hugtakið starfslokaferli (e. retirement process) hefur töluvert verið notað á síðustu árum og lýsir því umbreytingarferli sem verður í lífi einstaklings þegar hann hættir störfum (Hooyman og Kiyak, 2005; Jonsson, 2011). Ferlið nær meðal annars utan um þá ákvörðun að hætta störfum, undirbúning starfslokanna og aðlögun að þeim (Wang og Shultz, 2010). Þetta ferli er af ýmsum toga og felur í sér margvíslegar breytingar sem hafa persónubundin áhrif á hvern og einn. Breytingar tengjast meðal annars heilsu einstaklinga, fjárhag og félagslegum tengslum (Hooyman og Kiyak, 2005; Jonsson og Andersson, 1999). Á meðan sumir finna fyrir vissri frelsistilfinningu eftir starfslok og sjá í þeim aukin tækifæri líta aðrir á þau sem áskorun og upplifa óvissu og kvíða (Jonsson o.fl., 2000; Ingibjörg Pálmadóttir o.fl., 1999). Beehr og Adams (2003) telja að starfslokaferlið hefjist um leið og viðkomandi er farinn að hugsa um að hætta vinnu.

### 1.2.2 Starfslok kvenna

Atvinna skipar stóran og mikilvægan sess í lífi flestra og stórum hluta ævinnar er varið við vinnu. Öllum er nauðsynlegt að afla sér lífsviðurværis en félagslegt hlutverk atvinnu er ekki síður mikilvægt (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir, 2012).

Niðurstöður rannsókna benda til þess að konur og karlar undirbúi sig á ólíkan hátt undir starfslokin þar sem þau leggja mismunandi áherslu á hvað sé mikilvægt. Þennan mun á undirbúningi mætti tengja við það hvernig karlar og konur öðlast lífsgildi sín og viðmið. Á meðan karlar leggja helst áherslu á vinnu- og fjármálatengda þætti horfa konur til áhugamála, samskipta og heilsu (Calasanti o.fl., 2021; Hershey o.fl., 2007; Petkoska og Earl, 2009). Þar getur félagsmótun kynjanna leikið ákveðið hlutverk þar sem konur og karlar horfa til ólíkra þátta í gegnum lífið og það hvernig fólk upplifir starfslok fléttast óhjákvæmilega saman við margs konar reynslu þess (Birkett, 2013; Hershey o.fl., 2007; Petkoska og Earl, 2009).

Í gegnum tíðina hafa möguleikar kvenna á vinnumarkaði verið minni en karla og sömuleiðis hafa laun þeirra verið lægri. Staða kvenna á vinnumarkaði er oft ákvörðuð af stöðu þeirra á heimilinu og eru þær líklegri en karlar til þess að taka sér hlé frá vinnu eða vinna hlutastörf þannig að þær geti sinnt börnum og heimili (Budig og England, 2012; Dotti Sani, 2015; Gash, 2009; Möring, 2018). Vegna þessara þátta eru konur í meiri



áhættu fyrir fátækt eftir starfslok en karlar og því þarf að huga sérstaklega að þeim hópi. Það að konur finni fyrir meira fjárhagslegu óöryggi en karlar við starfslok tengist náið ofantöldum þáttum eins og launamun, fjölda starfsára og uppsöfnuðum lífeyri (Colombo o.fl., 2011; Hartmann og English, 2009). Þetta samræmist umræðu um „þriðju vaktina“ sem mikið hefur verið rætt um að undanfögnu hér á landi. Þriðja vaktin felur í sér þau verkefni sem snúa að heimilishaldi og fjölskyldu og hefur helst lent í verkahring kvenna í gegnum tíðina. Sjálfsagt hefur þótt að þær sinni þessari vakt og hún getur verið stór áhrifaþáttur á þátttöku kvenna á vinnumarkaði og þá um leið einnig varðandi starfslok (Thörnqvist, 2006; VR, e.d.).

### **1.3 Áhrifaþættir starfsloka**

Áhrifaþættir starfsloka geta verið margir en þar leika meðal annars persónulegir eiginleikar einstaklingsins stórt hlutverk, sem og fjölskyldan og aðrir félagslegir þættir (Wang og Shultz, 2010). Margir sérfræðingar á sviði öldrunarfræða eru sammála um að nauðsynlegt sé að horfa til starfsloka einstaklinga í víðu samhengi. Margir þættir hafi áhrif á starfslokaferlið og upplifun hvers og eins, og sérstaklega þurfi að horfa til efnahagsstöðu fólks, vinnusögu þess og fjölskylduaðstæðna. Aðrir telja ekki síður mikilvægt að taka tillit til félagslegra og menningarlegra þátta (Duberley o.fl., 2014). Þegar kemur að starfslokum er því mikilvægt að horfa til mögulegra viðbragða einstaklinga við þeim breytingum sem fylgja og hvaða áhrif þær hafa á líf þeirra. Hér á eftir verður fjallað um nokkra af þeim þáttum sem taldir eru hafa áhrif á aðlögun einstaklinga að starfslokum (Caliendo og Aadland, 2007; Noone o.fl., 2009; Osborne, 2012; Schellenberg o.fl., 2005; Wong og Earl, 2009). Þessir þættir eru: undirbúningur starfsloka, ákvörðun um starfslok, félagsleg virkni og áhugamál, jákvætt viðhorf til starfsloka, heilsa, hlutverk og fjárhagsleg staða.

#### **1.3.1 Undirbúningur starfsloka**

Um leið og einstaklingur byrjar feril sinn á atvinnumarkaðnum mætti segja að hann væri í raun einnig að hefja undirbúning starfsloka sinna. Fæstir gera sér grein fyrir því á þeirri stundu en undirbúningurinn er oftast í formi greiðslu í lífeyrissjóði eða annars sparnaðar sem greiðist við starfslok (Caliendo og Aadland, 2007). Nú þegar eftirlaunaþegar lifa

mun lengur en þekkt hefur er fólk farið að horfa meira til lífsgæða og líðanar á efri árum en áður var gert. Áður fyrr var undirbúningur starfsloka helst í formi fjárhagsáætlunar og minna var litið til þátta eins og virkni og andlegrar vellíðunar (Osborne, 2012). Þegar starfsævi fólks lýkur má búast við því að töluverðar breytingar geti orðið á daglegu lífi þess. Niðurstöður rannsókna benda þó til þess að góður undirbúningur geti auðveldað aðlögun að starfslokum töluvert. Því betur sem viðkomandi undirbýr sig, því betur er hann í stakk búinn til þess að takast á við þær breytingar sem starfslokunum fylgja. Undirbúninginn er gott að hefja nokkru áður en starfslokin ganga í garð. Aðrar rannsóknir hafa einnig sýnt svipaðar niðurstöður, þ.e. að undirbúningur starfsloka virðist auka líkur á almenntri vellíðan og betri líkamlegri og andlegri heilsu (Noone o.fl., 2009; Schellenberg o.fl., 2005; Wong og Earl, 2009). Þrátt fyrir það undirbúa ekki allir sig undir þennan tíma. Það er mikilvægt að vera meðvitaður um þær breytingar sem í vændum eru og sinna andlegri líðan, ekki síður en fjárhagslegum þáttum. Því er mikilvægt að náms- og starfsráðgjöf standi þessum hópi fólks til boða (Adams og Rau, 2011; Wong og Earl, 2009).

### **1.3.2 Ákvörðun um starfslok**

Farsæl aðlögun starfsloka tengist sterkt sjálfstjórn og áhrifavaldi einstaklinga, og sú tilfinning að hafa stjórn á eigin lífi, eins og ákvarðanatöku og tímasetningu eigin starfsloka, eykur líkur á ánægju fólks. Með því að ákveða starfslok sín fyrirfram og hafa hugað að undirbúningi þeirra aukast líkurnar á því að einstaklingar finni til sáttar og vellíðunar er þau ganga í garð (Calvo o.fl., 2009; Leitner og Leitner, 2012; Wong og Earl, 2009).

Calvo og félagar framkvæmdu rannsókn þar sem horft var til undirbúnings starfsloka í tengslum við samskipti og heilsu fólks. Þar kom í ljós að þeir einstaklingar sem höfðu haft eitthvað með starfslok sín að segja, hættu að vinna á eigin forsendum og fengu tækifæri til þess að undirbúa starfslok sín viðhéldu betri samskiptum og heilsu en þeir sem höfðu verið látnir hætta störfum af einhverjum ástæðum og gátu því ekki undirbúið starfslokin. Auk þess var líðan þeirra sem undirbjuggu starfslokin betri en þeirra óundirbúnu (Calvo o.fl., 2009).

### 1.3.3 Félagsleg virkni og áhugamál

Í undirbúningi starfsloka er einnig mikilvægt að búa sig undir þætti eins og allar þær breytingar sem verða á venjum einstaklinga. Þættir eins og að missa dagleg tengsl við samstarfsfólk sitt, bera ekki lengur ákveðinn vinnutítil, tengjast ekki lengur fyrirtæki sínu eða vinnustað og fara ekki eftir daglegu vinnuplani fela í sér töluverðar breytingar og nauðsynlegt er að vera undir þær búinn (Kitaj, 2008). Dæmi um slíkan undirbúning er að hafa myndað sér gott félagslegt tengslanet utan vinnustaðar (Noone o.fl., 2009; Schellenberg o.fl., 2005; Wong og Earl, 2009). Mikilvægur áhrifaþáttur farsælla starfsloka er félagsleg virkni og þeir einstaklingar sem viðhalda henni upplifa jákvæðari starfslok en þeir sem ekki eru virkir. Það að hafa eitthvað fyrir stafni og vinna að ákveðnum viðfangsefnum veitir lífsfyllingu og eykur vellíðan. Auk þess getur starf í félagasamtökum eða samfélagsleg þátttaka haft góð áhrif þar sem það gefur viðkomandi bæði hlutverk og virkni (Feldman, 2014). Í niðurstöðum Kim og Park (2017) kom meðal annars í ljós að ef þátttakendur voru félagslega virkir voru meiri líkur á því að þeir upplifðu starfslokaferli sitt á jákvæðan máta.

### 1.3.4 Jákvætt viðhorf til starfsloka

Jákvæð sjálfsmynd og lífsánægja er öllum mikilvæg, ekki síst með hækkandi aldri. Með því að viðhalda jákvæðum viðhorfum og jákvæðri sjálfsmynd í gegnum starfslok og öldrunarferli er líkleggra að einstaklingar upplifi meiri lífsánægju í gegnum þær breytingar sem ferlinu fylgja (Marcoen o.fl., 2007). Þeim einstaklingum sem horfa til starfsloka með jákvæðum hætti og sjá þau sem sem frelsi frá skyldum sínum og ábyrgð sem þeir áður þurftu að sinna gengur betur að aðlagast starfslokum og sjá í þeim ný tækifæri. Þeir sem hins vegar líta þau neikvæðum augum og óttast að tómarúm kunni að myndast í lífi þeirra eiga erfiðara með að aðlagast þeim og geta upplifað vanlíðan eftir að þeir hætta störfum (Hillier og Barrow, 2014; Segel-Karpas o.fl., 2018). Að temja sér jákvætt hugarfar hefur mikið að segja við starfslok. Þeim sem gera það ásamt því að vera virkir og finna sér hlutverk sem veitir þeim tilgang líður betur en þeim sem gera það ekki (Guðrún E. Benónýsdóttir o.fl., 2009).

### 1.3.5 Heilsa

Andleg og líkamleg heilsa fólks getur haft mikið að segja þegar tekin er ákvörðun um starfslok. Þrátt fyrir að sýnt hafi verið fram á að seinkuð starfslok hafi jákvæð andleg áhrif á marga þurfa sumir að hætta störfum vegna heilsufarsvanda (Lytke o.fl., 2015). Í eigindlegri hollenskri rannsókn um starfslok komust De Wind og félagar (2013) að því að einstaklingar á aldrinum 60–64 ára tiltóku að bæði slæm heilsa og góð hefðu haft áhrif á ákvörðun þeirra um að hætta fyrr að vinna (e. early retirement). Þeir einstaklingar sem voru heilsusveilir nú þegar eða sáu fram á að þeir yrðu það í nánustu framtíð sögðust hafa hætt störfum vegna þess að þeir sáu ekki fram á að geta viðhaldið viðunandi starfsgetu. Aðrir sögðust hafa glímt við heilsufarsvandamál en ekki upplifað sig með skerta starfsgetu. Þeir hefðu kosið að halda áfram vinnu en vinnuveitendur þeirra hafi þvingað þá úr starfi og voru þeir ósáttir við þá ákvörðun. Þeir sem voru hins vegar við góða heilsu sögðust hafa hætt að vinna vegna þess að þá langaði til þess að njóta eftirlaunaára sinna á meðan þeim liði enn vel og nytu þess að vera virkir. Báðir hópar kviðu því að heilsa þeirra yrði verri.

### 1.3.6 Hlutverk

Öllum er mikilvægt að gegna hlutverkum í lífinu enda veitir það lífsfyllingu, bætir andlega líðan fólks og hefur áhrif á sjálfsmynd og sjálfsvirðingu. Þegar árin færast yfir gerist það óhjákvæmilega að hlutverkin breytast; á meðan sum hverfa eða minnka bætast önnur við. Hlutverk sem áður gegndu mikilvægu hlutverki í lífi einstaklingsins geta skilið eftir sig stór skörð. Eigi að fylla þau skörð er brýnt að finna ný hlutverk sem veita lífsfyllingu og viðhalda virkni einstaklinga. Hafa ber í huga að hver og einn tekst á við breytingar á sinn hátt og því verður að horfa til eiginleika fólks, heilsu þess, fjárhags og viðhorfs þegar fetaðar eru nýjar slóðir (Ingibjörg H. Harðardóttir og Amalía Björnsdóttir, 2010). Rannsóknir hafa sýnt fram á að því fleiri hlutverk sem eldra fólk hefur og því virkara sem það er, því meiri lífsfyllingu upplifir það og lifir lengur. Í rannsókn Adelman (1994), þar sem hann horfði til andlegrar líðanar eldri einstaklinga í tengslum við hlutverk og virkni, kom í ljós að fólk sem var vel virkt leið betur og var hamingjusamara, og að minni líkur voru á að það upplifði þunglyndi heldur en það fólk sem ekki viðhélt virkni. Ef ný hlutverk voru fundin í stað þeirra sem glötuðust og

einstaklingar voru virkir í samfélagi sínu upplifðu þeir sig einnig yngri en fólk sem var á svipuðum aldri (Atchley, 2004).

### **1.3.7 Fjárhagsleg staða**

Fjárhagsleg innkoma er oft eitt af því sem breytist eftir starfslok. Undirbúningur fjármála fyrir starfslok getur því verið mikilvægur þáttur í farsælum starfslokum. Sá undirbúningur getur falist í því að skoða skuldastöðu, fjármálastöðu og eignir, og gera raunhæfar ráðstafanir og væntingar í tengslum við þær breytingar sem verða á mánaðarlegri innkomu (Taylor og Doverspike, 2003).

Nýlegar rannsóknir sýna að eldri konur eru í meiri hættu á að lifa við fátækt eftir starfslok en karlmenn á sama aldri og munurinn eykst eftir því sem þær verða eldri. Hlutfall karla á þriðja aldrinum sem lifa við fátækt er tiltölulega stöðugt eftir aldri og er á bilinu frá 7,1 % hjá 65–69 ára og til 8,1% hjá karlmönnum sem eru 80 ára og eldri. Hjá konum á aldursbilinu 65–69 ára er hlutfallið 8,4% en eftir 80 ára aldur er það komið í 13,5%. Eftir COVID-19 faraldurinn virðist fátæktarhlutfallið hafa aukist enn frekar vegna samdráttar í atvinnulífinu og margt bendir til þess að konur sem eru 65 ára og eldri muni eiga erfiðar uppdráttar fjárhagslega séð vegna atvinnuleysis heldur en karlar og yngri konur (Bui o.fl., 2020). Þetta samsamast rannsókn Na Lim (2021) þar sem niðurstöður leiddu í ljós að fjármál eru einn mikilvægasti undirbúningsþáttur kvenna við starfslok. Er það vegna þess að konur virtust vera verr settar fjárhagslega miðaða við karla á sama aldri og því meiri líkur á því að þær myndu lifa við fátækt.

## **1.4 Náms- og starfsráðgjöf við starfslok**

Náms- og starfsráðgjafar vinna yfirgripsmikið starf og í því felst meðal annars að veita ráðþegum sínum upplýsingar og ráðgjöf í því skyni að finna áhugasvið fólks og efla vitund þess svo það njóti sín í námi og störfum og hæfileikar þess nái að njóta sín (Félag náms- og starfsráðgjafa, e.d.). Stétt náms- og starfsráðgjafa er frekar ung og fámenn hér á landi en lagt hefur verið upp úr því að allir geti nýtt sér þjónustu náms- og starfsráðgjafa, sama á hvaða aldri þeir eru (Menntamálaráðuneytið, 2007). Í flestum grunnskólum, framhaldsskólum og háskólum er náms- og starfsráðgjöf í boði auk þess sem fullorðnu fólki býðst sú þjónusta í símenntunarstöðvum landsins

(Menntamálaráðuneytið, 2007; Mímir-símenntun, e.d.). Annað hlutverk náms- og starfsráðgjafa er að vinna með einstaklingum þegar breytingar verða á starfsferli þeirra, eins og þegar gengið er í gegnum starfslok (Osborne, 2012; Super, 1980).

Í dag stendur eldra fólk frammi fyrir sífellt flóknari ákvörðunum þegar það nálgast eftirlaunaaldur (Trusty o.fl., 2002). Ákvörðunin um starfslok tekur mið af mörgum þáttum í lífi fólks en þessir þættir eru mjög persónubundnir og tengjast meðal annars persónuleika hvers og eins, starfssviði, fjölskylduaðstæðum, kyni, heilsu, efnahagsstöðu, vinnusögu og félags- og menningarlegum bakgrunni (Duberley o.fl., 2014; Evetts, 2014; Lytke o.fl., 2015). Þrátt fyrir það virðist oft ekki vera tekið nægjanlega mikið tillit til fjölbreyttra og einstaklingsbundinna þarfa fólks í tengslum við ráðgjöf (Trusty o.fl., 2002). Víðsvegar um heiminn vinna náms- og starfsráðgjafar með eldra fólk og aðstoða við undirbúning starfsloka. Ráðgjöfin miðast við það að hjálpa einstaklingum í starfslokaferli sínu við það að aðlagast og takast á við breytingar sem því fylgja, og hún er oft á vegum menntastofnana eða vinnumálastofnana (Clayton o.fl., 2007; LaBauve og Robinson, 1999).

Í grein Lytke o.fl. (2015) var litið til helstu þátta sem áhrif hafa á starfslokaákvörðun einstaklinga og meðal þeirra þátta voru menningarbreytur, heilsa og heilbrigðiskostnaður, fjárhagslegir þættir og velferð og vellíðan fólks. Í greininni voru ráðgjafar hvattir til þess að vera sérlega meðvitaðir um alla þessa þætti í starfslokaráðgjöf. Einnig var talið mikilvægt að hvetja ráðþega til þess að líta á starfslok sín sem nýja byrjun eða áfanga í persónulegri þróun á starfsferli sínum í stað þess að horfa á þau sem einhverja endastöð. Sem fagfólk verði náms- og starfsráðgjafar að afla sér (og framtíðarráðgjöfum) upplýsinga um þau málefni sem snerta þetta viðfangsefni og vera meðvitaðir um ólíkar skoðanir og þarfir einstaklinga við starfslok. Í starfslokaráðgjöf þurfi meðal annars að skoða þætti eins og hver raunverulegur réttur fólks er í tengslum við tryggingar, eins og almannatryggingar og lífeyristryggingar, og kynna sér viðmið og opinberar stefnur á vinnustað/vinnuumhverfi í tengslum við starfslok (Lytke o.fl., 2015). Starfslokaráðgjöf getur hjálpað til við að draga fram þá þætti sem viðkomandi hefur áhuga á en hefur látið sitja á hakanum (vegna vinnu t.d.) og getur nú farið að stunda af meira kappi. Dæmi um það eru áhugamál og sjálfboðaliðastörf. Starfslokaferlið getur einnig falið í sér streituvaldandi áskoranir og valkosti eins og það

að ákveða hvernig best sé að nýta allan þann frítíma sem framundan er (Osborne, 2012).

Vegna fjölgunar eldra fólks á landinu þarf að bregðast við með betra aðgengi og upplýsingum um náms- og starfsráðgjöf fyrir þennan hóp, þar sem margt bendir til þess að þeim þáttum sé ábótavant (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015). Þörf er á heildrænni stefnu í tengslum við starfslok og að sjónum verði betur beint að því hvað gerist í daglegu lífi fólks eftir að það hættir störfum. Horfa verður til einstaklingsins í víðara samhengi og taka tillit til aðstæðna hvers og eins, eins og líðanar, heilsu, heimilisaðstæðna, sjálfsbjargar og tengslanets (Duberley o.fl., 2014; Evetts, 2014 Wong og Earl, 2009). Þegar litið er til heildrænnar stefnu hér á landi í tengslum við starfslok og starfslokafræðslu er ekki mikið um hana að finna. Starfslokafræðsla er helst í boði hjá fyrirtækjum og stéttarfélögum, svo sem Mími-símenntun, Auðnast, VR og Eflingu. Auk þess býður Félag eldri borgara upp á starfslokanámskeið (Auðnast, e.d.; Efling, e.d.; Mímir-símenntun, e.d.; VR, e.d.). Í gegnum tíðina hefur fræðslan á þessum námskeiðum snúið mikið til að lífeyrismálum, tryggingum og fjármálum frekar en félagslegum þáttum.

Upplifun fólks af starfslokum fléttast óhjákvæmilega saman við margs konar reynslu þess (Birkett, 2013). Sérfræðingar á sviði öldrunarfræða eru sammála um að nauðsynlegt sé að horfa til starfsloka einstaklinga í víðara samhengi (Lytke o.fl., 2015). Í náms- og starfsráðgjöf hefur athyglinni mikið verið beint að ungu fólki sem er að taka ákvarðanir um nám eða starfsval, eða er að skipta um starfsvettvang (Watts og Sultana, 2004). Lítið hefur verið um ráðgjafaraðferðir sem horfa til þeirra mikilvægu breytinga sem verða við starfslok. Með tilliti til þess hve heimurinn er að eldast hratt verður þetta að breytast (Plant o.fl., 2018). Næst verður litið til kenninga sem varpað gætu skýrara ljósi á starfslokaferlið og þar með þjónað þessum hópi fólks sem er á þriðja aldurskeiði.

## 1.5 Kennningar

Þær kenningar sem tengjast náms- og starfsráðgjöf eru margar en þær leitast við að útskýra ákvarðarnir einstaklinga í sambandi við náms- og starfsferil og hvað það er sem mótar þann feril. Kenningarnar hafa verið þróaðar til þess að gera ráðgjöf markvissari og betri þannig að hún nýtist ráðþegum sem best (Herr o.fl., 2004). Meðal margra aðferða

til þess að átta sig á starfslokaferlinu hafa öldrunarkenningar einnig stóru hlutverki að gegna (Jón Björnsson, 1996).

### **1.5.1 Starfsferilspróunarkenningar**

Starfsferilspróunarkenningar horfa á þróun starfsferils fólks með ólíkum hætti, t.a.m. út frá félagslegu, líffræðilegu, efnahagslegu og sálfræðilegu sjónarhorni (Herr o.fl., 2004). Þrátt fyrir ólík sjónarhorn eiga kenningarnar það sameiginlegt að líta til samspils einstaklinga við umhverfi sitt á ólíkum tímabilum ævi þeirra (Nagy o.fl., 2018). Náms- og starfsráðgjafar styðjast oft við starfsferilskenningar í tengslum við ráðgjöf með eldri einstaklingum og nýtast þær bæði þeim sem eru að undirbúa starfslok sín og þeim sem hafa gengið í gegnum þau nú þegar. Þannig geta kenningarnar meðal annars hjálpað til við að finna áhugasvið fólks þar sem það getur nýtt kunnáttu sína og hæfileika til fullnustu (Herr o.fl., 2004). Það sem felst í árangursríkri náms- og starfsferilspróun er að einstaklingar eru tilbúnir til þess að taka stjórn og ábyrgð á eigin náms- og starfsferli (Savickas, 2005; 2008).

Þær kenningar sem hér verða notaðar voru valdar með tilliti til markmiða rannsóknarinnar, sem er að varpa ljósi á starfslok kvenna. Þessar kenningar eru starfsferilspróunarkenning Super og starfshyggjukenning Savickas.

#### **1.5.1.1 Starfsferilspróunarkenning Super**

Starfsferilspróunarkenningar sem horfa til þróunar náms- og starfsferils sem ævilangs ferlis, eins og starfsferilspróunarkenning Super (e. career development theory), eru kallaðar lífsskeiðakenningar (e. life span theories) (Gothard o.fl., 2001; Hartung o.fl., 2005; Sharf, 2010). Í náms- og starfsráðgjöf miða starfsferilspróunarkenningar að því að fólk byrji snemma að huga að námi og störfum og með því þróast áhugi þess (Super og Crites, 1962). Super lagði fyrstur fram þá hugmynd að þróun á starfsferli væri heildstætt og ævilangt ferli sem byrji með forvitni og löngun sem leiðir einstaklinga síðan áfram til upplýsingaöflunar (Patton og McMahon, 2014; Savickas, 2005). Í kenningu sinni fjallaði hann um starfsferilspróun einstaklinga, frá fæðingu og þar til þeir fara af vinnumarkaði (Gothard o.fl., 2001; Hartung o.fl., 2005; Sharf, 2010). Super segir þróunina vera huglægt ferli sem hafi áhrif á *sjálfsvitund* (e. self concept) einstaklinga, sem hann telur mikilvæga hugsmíð. Hún mótist af fyrri störfum og öllum þeim mismunandi hlutverkum



sem einstaklingarnir hafa gengt í gegnum lífið. Þannig fléttast starfsferilsþróunin við sjálfsmynd þeirra, viðhorf, áhuga, hæfni, gildismat, persónuleika og fyrri reynslu af vinnumarkaði (Kautonen o.fl., 2010; Sharf, 2010; Super, 1980; 1990). Framangreind hlutverk kallaði hann *lífshlutverk* (e. life roles), og þau skiptast í sex hluta: barn, námsmaður, starfsmaður, þátttaka í samfélaginu, heimili og fjölskylda, og tómstundir (Schofield, 2017, Super, 1990). Super segir að hlutverkin breytist með tímanum og mynstur þeirra einnig þar sem hver einstaklingur á engan sinn líkan. Hann á sína styrkleika og hlutverk hans eru einnig tengd tímabilum. Þarna geti einstaklingar upplifað streitu eða ánægju sem kemur til vegna þess að hlutverk geta skarast og eitt hlutverk getur haft áhrif á önnur. Flestir hafa mörgum hlutverkum að gegna og ráð má gera fyrir því að hver og einn hafi sinnt öllum þessum hlutverkum yfir ævina (Super, 1980).

Hugtakið starfsþroski (e. career maturity) var ein meginstoða kenningar Super þar sem hann taldi að ákveðin hæfni þyrfti að fæðast hjá hverjum og einum til þess að hann gæti þróað með sér starfsþroska og hæfnin gæti einungis komið til með fyrri reynslu og þroska einstaklingsins. Hann sagði einnig að starfsþroski segði til um það hversu tilbúið fólk var til þess að vinna þau verkefni sem fylgdu starfsþróuninni (Kautonen o.fl., 2010; 2005). Super tengdi fimm þroskastig við lífs- og starfsferil fólks og á hverju stigi sagði hann að væru verkefni sem það þyrfti að leysa úr til þess öðlast þroska. *Vöxtur* (e. growth) er fyrsta stigið og nær frá fæðingu til 14 ára. *Könnun* (e. exploration) er annað stigið og spannar allt frá 15 ára til 24 ára aldurs. *Koma sér fyrir* (e. establishment) er þriðja stigið og nær frá 25 ára og að 44 ára aldri. *Að halda sér við* (e. maintenance) er fjórða stigið og er á aldrinum 45–65 ára. Þegar hér er komið eru einstaklingar annað hvort að halda sér við á eigin starfsvettvangi eða sækja sér jafnvel endurmenntun til þess að geta verið samkeppnishæfir á vinnumarkaðum. Þarna eru margir farnir að hugsa til starfsloka sinna og passar það inn i skilgreininguna um þriðja aldurinn sem fjallað var um hér að framan. *Starfslok* (e. disengagement) er síðan fimmta og síðasta stigið og er það stig sem hér er til rannsóknar. Það tímabil spannar árin frá 65 ára og til æviloka (Gladding, 2019, Gothard o.fl., 2001; Sharf, 2010). Þessu síðasta stigi skipti Super niður í þrjú undirstig. Það fyrsta er kallað *að hægja á* (e. decelerating), en þar er ábyrgð í starfi orðin minni. Annað stigið er *skipulagning og undirbúningur starfsloka* (e. retirement planning). Misjafnt er hvenær sá undirbúningur byrjar en margir byrja að huga að honum um 10–15 árum fyrir starfslok sín. Í því felst helst fjárhagsundirbúningur

og undirbúningur frístunda og áhugamála. Ákvarðanir geta einnig tengst því hvort fara eigi í hlutastarf í byrjun eða hætta að fullu, eða hvort vinna eigi við sjálfboðaliðastörf. Þetta eru allt mikilvægar og persónulegar ákvarðanir og misjafnt er við hverja fólk ræðir þessi mál. Á meðan flestir kjósa að tala við vini og fjölskyldumeðlimi leita aðrir sér ráðgjafar (Sharf, 2010). Þriðja undirstigið er svo *starfslok* (e. retirement living), en á þessu stigi eru einstaklingar yfirleitt komnir yfir sextugt og það einkennist af töluverðum breytingum í lífi fólks þar sem mikilvægi vinnunnar víkur fyrir heimili og fjölskyldulífi, samfélagsþjónustu og frítíma (Sharf, 2010; Super, 1980; 1990). Þrátt fyrir að þessi stig séu aldurskipt taldi Super þau ekki vera bundin aldri þar sem svokölluð *hringrás* (e. recycling) getur mögulega orðið á hverju stigi. Í þess konar hringrás endurmeta einstaklingar nám og störf með tilliti til áhugasviða sinna, persónulegra gilda og hæfni. Super benti auk þess á að einstaklingar gætu farið oftari en einu sinni í gegnum stigin á lífsleið sinni (Sharf, 2010; Super, 1980).

Ef stuðst er við kenningu Super í starfslokaráðgjöf er horft til þróunar á starfsferli einstaklinga og allra þeirra mismunandi hlutverka sem þeir hafa sinnt í lífi sínu. Vera þarf meðvitaður um sjálfsvitund einstaklinga og hvernig hún tengist núverandi aðstæðum þeirra, styrkleikum, veikleikum og lífsgildum. Samkvæmt hugmyndum Super þróast sjálfsmynd fólks í takt við reynslu þess í lífslangri þróun starfsferilsins og því sé eðlilegt að vilja endurskoða fyrri ákvarðanir sem honum tengjast (Sharf, 2010; Super, 1990). Þegar Super kom fyrst fram með kenningu sína var mun meiri stöðugleiki á vinnustöðum en þekktist í dag. Seinni útlistun á kenningu hans felur í sér lífsstíls- og lífssjónarmið sem á við eldri starfsmenn sem eru að nálgast starfslok sín og endurskipuleggja líf sitt og tilveru (Plant o.fl., 2018).

Þessi kenning getur hjálpað til þess að skilja betur hvað á sér stað í starfslokaferlinu og þau áhrif sem það getur haft á einstaklinga og öfugt. Hægt er að segja að kjarninn í kenningu Super sé hugtakið sjálfsvitund sem segir til um hvernig einstaklingar sjá sig sjálfa í þeim aðstæðum sem þeir dveljast í hverju sinni. Með auknum skilningi á þáttum eins og sjálfsvitund, gildi einstaklinga, áhugasviði þeirra og síendurteknu samspili við umhverfi sitt, auðveldar það fólki að sjá sjálft sig í réttu ljósi á þessum tíma og þannig er hægt að horfa til starfsloka sem ákveðins verkefnis sem þarf að vinna að frekar en sem atburðar þarf að kvíða eða virðist óyfirstíganlegur (Super, 1957).

### **1.5.1.2 Starfshyggjukenning Savickas**

Starfshyggjukenning Savickas (e. career construction theory) er þróuð út frá hugsmíðahyggju (e. social constructivism) og flokkast hún sem slík. Í henni er huglægt sjónarhorn einstaklinga notað til þess að meta náms- og starfsferil og í kjölfarið reynt að greina mynstur í sögu þeirra (Savickas, 2005). Kenningin var byggð upp af samansafni ýmissa annarra kenninga en þær eru: lífsþemu Adlers (e. life themes), kenning Kelly um persónulegar hugsmíðar (e. personal construct), lífsstig Super (e. life stages) og kenning Hollands um starfsáhuga (e. personality types) (Savickas, 2005).

Kenning Savickas byggir á þremur hugtökum, sem eru lífsþemu (e. life themes), starfsmannagerð (e. vocational personality) og aðlögunarhæfni (e. adaptability). Hann telur að líta megi á lífið frá þremur sjónarhornum: sjálfið sem umboðsmaður (e. agent), sjálfið sem höfundur (e. author) og sjálfið sem leikari (e. actor). Starfshyggjukenningin gengur út frá því að atvinnumarkaðurinn sé óútreiknanlegri og breytilegri en áður og æviráðningar ekki lengur sjálfsagður hlutur. Það leiðir til þess að starfsöryggi fólks fer minnkandi og því nauðsynlegt að hver og einn beri ábyrgð á eigin starfsferli (Savickas, 2005). Hugsmíðahyggjan horfir til þess að einstaklingar leggi skilning í að heimsmynd þeirra tengist daglegu lífi í menningarlegu og sögulegu samhengi og að hver og einn skynji umhverfið sem gerendur eigin lífs (e. agent) (Coutinho o.fl., 2008; Savickas o.fl., 1994). Þeir finni eigin merkingu út frá reynslu, minningum og framtíðarsýn, og þannig fæðist saga hvers og eins (Savickas, 2005). Hér fyrir framan hefur verið fjallað um aðlögunarhæfni fólks (e. adaptability) í tengslum við starfslok en í kenningu Savickas er það hugtak lykilþáttur. Hann segir aðlögunarhæfni vera vilja einstaklinga og hæfni til þess að vinna úr breytingum á starfsferli sínum eða lífinu án mikilla vandkvæða, hvort sem þær breytingar eru fyrirsjáanlegar eða ekki (Savickas, 1997; 2005).

Savickas segir aðlögunarhæfni tengjast fimm víddum (e. dimensions), sem eru: sjálfstraust (e. confidence), forvitni (e. curiosity), umhugsun um starfsferil (e. concern), stjórn (e. control) og samvinna (e. cooperation), sem nýlega var bætt við. Samvinna, þ.e. sú hæfni að geta verið í góðum samskiptum og samvinnu við aðra, er vídd sem hann telur vera mikilvæga í tengslum við aðlögunarhæfni fólks. Fólki er umhugað um starfsferil sinn og þegar það sækir sér upplýsingar sem tengjast framtíð þess hefur það

stjórn á starfsferlinum. Upplýsingaöflunin tengist forvitni fólks og það veit í kjölfarið hvert best er að stefna og með því eykur það sjálfstraust sitt (Burke o.fl., 2006; Pulakos o.fl., 2000; Savickas, 2005; 2008). Í kjölfarið hannaði Savickas módel sem hann nefnir: Career adapt-abilities scale eða CAAS og leggur til að sé notað í ráðgjöf með fullorðum einstaklingum til þess að skoða aðlögunarhæfni þeirra á náms- og starfsferli. Þetta mælitæki getur ráðgjafi notað til þess að hjálpa ráðþegum sínum að styrkja aðlögunarhæfni sína. Með þessu telur Savickas að ráðgjafar geti notað niðurstöður til þess að byggja persónulega ráðgjöf sem sniðin er að hverjum og einum (Savickas, 2005; Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2009).

Hér á landi hefur tækið verið staðlað og heitir Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli (KANS), og við íslensku útgáfuna var tveimur víddum bætt við, sem eru samvinna og samfélagsvitund (Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010).

Ef horft er til kenningar Savickas í tengslum við starfslokaráðgjöf er hægt að tengja beint við að á þeim tímamótum horfast einstaklingar í augu við breytingar á starfsferli sínum, bæði fyrirsjáanlegar og ófyrirsjáanlegar. Ef þeir hugsa hins vegar fyrir þessum tíma og undirbúa starfslokinn er líklegra að þeir hafi stjórn og stefnu á því ferli (Savickas, 2005).

Starfsferilsþróunarkenningar Super og Savickas eiga vel við þegar breytingar verða á starfsferli eins og við starfslok. Kenningarnar leggja báðar áherslu á ævilanga þróun starfsferilsins sem spili saman við einstaklinginn, umhverfi hans og breytileg gildi og áhuga (Savickas, 2005; Super, 1990). Í þeim kemur meðal annars fram mikilvægi þess að undirbúa starfslok sín þannig að hver og einn geti tekist á við ný verkefni og breytingar sem staðið er frammi fyrir á þessum tímamótum á starfsferlinum. Horfa þarf til núverandi aðstæðna einstaklinga, persónulegra styrkleika og veikleika þeirra.

Þegar Super lagði fram þróunarkenningu sína (1957) og fjallaði um staðlaðar hliðar starfsþróunar, könnunar og viðhalds var mun meiri stöðugleiki á vinnustöðum en þekkist í dag. Seinni útlitun á kenningu hans felur í sér lífsstíls- og lífssjónarmið sem á við eldri starfsmenn sem eru að nálgast starfslok sín og endurskipuleggja líf sitt og tilveru (Plant o.fl., 2018). Starfsferilsþróunarkenning Savickas fjallar um nauðsyn þess að einstaklingar viðhaldi sjálfsvitund sinni í gegnum eigin starfsþróunarstig á þeim tímum þegar ekki er eins mikill stöðugleiki og fyrirsjáanleiki á vinnustöðum og áður þekkist.

Hugmyndina um aðlögunarhæfni í kenningunni er hægt að tengja við lífeyristöku einstaklinga á 21. öldinni. Þar er aðlögunarhæfnin í formi þess að einstaklingarnir séu tilbúnir til þess að setja sér framtíðarmarkmið og taka stjórn á starfsferli sínum og fjármálum. Einnig að vera viðbúnir því að missa sum hlutverk eftir starfslok en fá önnur ný í staðinn með auknum frítíma og, síðast en ekki síst, að hafa til að bera sjálfstraust til þess að fylgja markmiðum sínum eftir (Savickas og Porfeli, 2012).

### **1.5.2 Öldrunarkenningar**

Samhliða mörgum öðrum aðferðum til þess að átta sig á starfslokaferlinu hafa öldrunarkenningar stóru hlutverki að gegna og þær eru góð viðbót við starfsferilsþróunarkenningar Super og Savickas. Engin kenning um öldrun er heildstæð eða tæmandi en markmið þeirra er að afla leiða til þess að leita skýringa og átta sig á raunveruleika fólks á þessu æviskeiði enda getur ferlið verið flókin víxilverkun ólíkra þátta (Jón Björnsson, 1996).

#### **1.5.2.1 Hlutverkakenningin**

Hlutverkakenningin (e. role theory) er meðal fyrstu kenninga sem fjallaði um aðlögun fólks að breyttum aðstæðum í kjölfar hækkaðs aldurs og starfsloka (Jón Björnsson, 1996). Kenningin leggur áherslu á þau hlutverk sem fólk hefur sinnt í gegnum lífið og þær hlutverkabreytingar sem verða eins og við starfslok. Þegar fólk hættir að vinna fellur sumum þungt að vera ekki lengur í þeim hlutverkum sem fylgja því að vera á atvinnumarkaði og eiga erfitt með að aðlagast starfslokum. Það getur leitt til neikvæðari sjálfsmýndar, kvíða og þunglyndis í sumum tilfellum. Samkvæmt hlutverkakenningunni er mikilvægt að finna sér ný hlutverk eftir starfslok sem veita fólki lífsfyllingu og tilgang. Þegar þessi kenning er lögð til grundvallar í ráðgjöf er áhersla lögð á að ráðþegar einangri sig ekki og hafi hlutverkum að gegna eftir starfslok sem þeir njóta þess að sinna (McKenna o.fl., 2007; Wang o.fl., 2011).

#### **1.5.2.2 Samfellukenningin**

Samfellukenningin (e. continuity theory) er ólík hlutverkakenningunni þar sem sjónarhorn hennar beinist að því að einstaklingar kjósi að viðhalda persónuleigum

eiginleikum sínum, hlutverkum, áhugamálum og samböndum eftir að gengið er í gegnum starfslok. Hún liggur í að viðhalda einhvers konar samfellu og svipuðu lífsmynstri og þegar einstaklingurinn var í vinnu þrátt fyrir andlegar, félagslegar eða líkamlegar breytingar (Atchley, 2004). Rannsóknir hafa sýnt fram á að þeim einstaklingum sem halda í sama lífsstíl og áður en laga sig að breyttum aðstæðum líður betur á efri árum (Goldberg, 2002). Hægt er að segja að kenningin sé í raun áminning um það hvernig staða fólks er og að fólk breytist ekki þó það hætti að vinna. Allir eru mismunandi og þarfir og óskir hvers og eins eru því einnig mismunandi. Ráðgjöf í anda samfellukenningar leggur upp með að einstaklingar haldi venjum og rútinu eftir starfslok og að úrlausnir séu fjölbreyttar og einstaklingsbundnar (Berger, 2008; Jón Björnsson, 1996).

### **1.5.2.3 Virknikenningin**

Virknikenningin (e. activity theory) getur út á að eldri einstaklingar þurfi og vilji finna sér ný viðfangsefni þegar árin færast yfir. Þeir finni sér nýja vini í stað þeirra sem horfið hafa á braut. Þeir öðlist lífsfyllingu við að viðhalda jákvæðri sjálfsmynd og virkni í daglegu lífi. Þeir sem aðhyllast kenninguna telja að ef það takist ekki leiði það til vanlíðunar eldra fólks (Berger, 2008 Schroots, 1996). Samkvæmt henni líður einstaklingum best ef þeir geta haldið í þá virkni sem þeir höfðu á miðjum aldri og félagsleg virkni stuðlar að vellíðan. Í ráðgjöf væri lögð áhersla á að einstaklingar sem hættir eru að vinna tækju þátt í tómstundum og félagsstörfum eins lengi og hægt er (Friedman og Havighurst, 1954; Ingibjörg H. Harðardóttir, 2015).

Þar sem ljóst er að aldur fólks fer ört hækkandi og starfsöryggi minnkandi, þar sem hver og einn ber ábyrgð á sínum starfsferli, getur verið gott að nota kenningar sem þessar til þess að varpa betur ljósi á starfslokaferlið. Samhliða þessum öru breytingum í atvinnulífinu eru fræðimenn farnir að endurskoða viðurkenndar kenningar tengdar starfsferli fólks, laga þær að breyttum háttum og endurstilla þannig að þær haldist í samhengi við tíðaranda og þarfir hvers og eins (McMahon o.fl., 2012). Savickas (2011) gengur svo langt að segja að skipulagðar og ósveigjanlegar hugmyndir um starfsþróun einstaklinga séu „dauðar“ í dag og líta þurfi á starfsferilsþróun þeirra út frá sjálfsuppgötvun og með tilliti til síbreytilegra aðstæðna þeirra.

## 1.6 Rannsóknarspurningar

Í þessari rannsókn er leitast við að fanga upplifun kvenna af starfslokum. Lögð verður áhersla á að skoða upplifun kvenna og með hvaða hætti gengið var í gegnum þessi tímamót, hvort og hvernig þær hafi undirbúið starfslok sín og hvað stuðli helst að farsælum starfslokum að þeirra mati. Með meiri vitneskju og skilningi geta náms- og starfsráðgjafar bætt í verkfærakistu sína og veitt betri þjónustu, markvissa starfslokafræðslu og aðstoð í þróun þessa ferils, og notað til þess faglegar forsendur sem meðal annars er að finna í hlutverkakenningu Pearson, starfsþróunarkenningu Super og starfsferilskenningu Savickas. Rannsóknin beinist að reynslu kvenna sem eru hættar þátttöku á vinnumarkaði sökum aldurs. Rannsóknarspurningarnar eru eftirfarandi:

*Hver er upplifun kvenna af starfslokum?*

*Hvernig var undirbúningi háttað?*

*Hvað hefur helst áhrif á aðlögun að farsælum starfslokum að mati viðmælenda?*

## 2 Aðferð

Í rannsókninni var notast við aðferðafræði eigindlegra rannsókna (e. qualitative research) við öflun gagna. Eigindlegar rannsóknaraðferðir eru margvíslegar og án allra tölulegra upplýsinga. Þær eru notaðar þegar verið er að horfa til huglægra þátta, hegðunar og reynslu sem getur reynst erfitt að mæla (Taylor o.fl., 2016). Aðferðin aflar lýsandi gagna þar sem þátttakendur deila upplifun sinni og reynslu af vissum atburðum, hlutum eða aðstæðum með eigin orðum, og nýtast vel þegar lítið er vitað um rannsóknarefnið eins og í þessu tilfalli (Berg, 2009). Þar sem lítið er um rannsóknir á Íslandi í tengslum við starfslokaferil kvenna var rannsakanda í mun að afla nýrra upplýsinga og var aðferðin því vel til þess fallin að nota í þessa rannsókn. Byggt var á aðleiðslu (e. induction) og gögn voru fengin með því að taka hálf-opin einstaklingsviðtöl (e. in-depth interviews) þar sem stuðst var við spurningaramma. Í aðleiðslu hefst rannsókn ekki á fyrirfram mótaðri kenningu heldur er verið að leita nýrrar þekkingar með opnum spurningum og mynstur eru fundin í gögnunum. Hálfstöðluð viðtöl eru stýrðar samræður þar sem rannsakandi biður þátttakanda að ræða um tiltekið viðfangsefni til þess að fá sem mestar upplýsingar úr viðtalinu, og henta þau því vel í þessa rannsókn (Taylor o.fl., 2016).

### 2.1 Þátttakendur

Hentugleikaúrtak (e. convenience sample) var notað í rannsókninni, en sú gerð úrtaks þýðir að þátttakendur eru valdir eftir hentugleika (Berg, 2009; Taylor o.fl., 2016). Erfiðlega gekk í fyrstu að fá þátttakendur og var því brugðið á það ráð að biðla til vina og kunningja á samfélagsmiðlum og óska eftir viðmælendum sem uppfylltu fyrirfram gefin skilyrði. Skilyrði fyrir þátttöku voru að viðmælendur væru konur á aldrinum 65–80 ára sem hefðu unnið á íslenskum vinnumarkaði og gengið í gegnum starfslok vegna aldurs. Þessi nálgun skilaði tilætluðum árangri og sjö konur samþykktu að taka þátt. Þar sem rannsakandi verður ávallt að tryggja hagsmuni og trúnað við viðmælendur sína var ekki notast við rétt nöfn þeirra, heldur fengu þær dulnefni til kennimerkingar. Var það gert til þess að koma í veg fyrir að hægt væri að bera kennsl á þær (Sigurður Kristinsson, 2013; Taylor o.fl., 2016).



## 2.2 Söfnun gagna og úrvinnsla

Vinnan við rannsóknina hófst í apríl 2021 með ákvörðun um rannsóknarefni og gerð rannsóknaráætlunar. Eftir að búið var að fá þátttakendur í rannsóknina fengu þeir kynningarbréf sent með tölvupósti um efni hennar og helstu atriði. Viðtölin voru tekin í október og nóvember 2021 og fóru fram á heimilum þátttakenda. Biðlað var til þeirra um upplýst samþykki um þátttöku, sem veitt var skriflega án athugasemda. Á meðan viðtölunum stóð voru þau hljóðrituð með snjallsíma, einnig með samþykki viðmælenda. Viðtölin tóku frá 42 mínútum og upp í 58 mínútur. Rætt var við viðmælendur bæði fyrir viðtal og eftir það um áherslu á nafnleynd, trúnað og mikilvægi þess að ekki væri hægt að rekja upplýsingar til þeirra. Einnig var þeim tjáð að hætta mætti þátttöku hvenær sem er í ferlinu ef þess væri óskað eða sleppa því að svara spurningum án allra eftirmála. Þær upplýsingar sem rannsakandi leitaðist helst við að afla tengdust upplifun viðmælenda af starfslokunum, hvernig undirbúningi þeirra var háttað og hvað hefði helst áhrif á aðlögun að farsælum starfslokum að þeirra mati (Charmaz, 2006; Taylor o.fl., 2016). Stuðst var við opnar spurningar í viðtölunum en spurningarammi var hafður til hliðsjónar og stuðnings. Þrátt fyrir notkun rammans voru þátttakendur hvattir til þess að lýsa reynslu sinni með eigin orðum þannig að sjónarhorn þeirra og upplifun kæmi sem best í ljós og gæti leitt til dýpri skilnings á félagslegum veruleika þeirra (Hennink o.fl., 2011; Taylor o.fl., 2016). Í spurningarammanum var, ásamt öðru, komið inn á menntun og atvinnu þátttakenda, aðstæður, undirbúning, aðlögun og væntingar til starfsloka, hlutverk, heilsu og félagsleg tengsl. Eftir að viðtölin voru tekin voru þau afrituð í tölvu og síðan marglesin og yfirfarin samkvæmt úrvinnslufræði grundaðrar kenningar (e. grounded theory) (Charmaz, 2006). Sú kenning hentar vel í rannsókn sem þessa þar sem verið er að skoða framvindu eða ferli fólks sem stendur á krossgötum í lífi sínu. Tilgangur grundaðrar kenningar er meðal annars að sýna fram á reynslu fólks og ekki er lagt upp með fyrirfram mótaða kenningu, heldur er hún fengin upp úr gögnum rannsóknarinnar og túlkun rannsakanda. Aðferðin hefur auk þess sveigjanleg viðmið um öflun og greiningu gagna, sem henta rannsókninni vel (Berg, 2009; Charmaz, 2006). Talsverð vinna felst í því að greina gögn eigindlegra rannsókna þar sem reynt er að að komast að kjarna þeirra. Rannsakandi les hvert viðtal margsinnis yfir og reynir að finna ákveðna þætti og þemu sem sameiginleg eru en horfir einnig eftir þáttum sem gætu verið ólíkir. Við greiningu gagna skiptir máli að rannsakandi ígrundi þau vandlega og lesi í

þau, ekki einungis í textann heldur einnig í líkamstjáningu fólks, blæbrigði raddar, líkamsstöðu, hik og þagnir, því það veitir einnig upplýsingar (Esterberg, 2002). Í rannsókninni voru gögn í fyrstu frumgreind með opinni kóðun (e. open coding), þar sem leitað var eftir þemum með nákvæmum hætti en opin kóðun gefur til kynna að greina þarf gögnin með opnu hugarfari. Eftir að þemu voru fundin var farið í að finna markvissari kóðun (e. focused coding) og þemu þar sem áhersla var lögð á að tengja mismunandi þemu og kóða úr fyrra ferlinu í flokka. Með því var verið að leitast við að finna sameiginleg tengsl eða rauðan þráð og þætti sem úr væri hægt að byggja heildarmynd og niðurstöður grundaðar úr gögnunum. Undir lok rannsóknarinnar var farið aftur yfir gögnin til þess að vera þess fullviss að samhengi væri í greiningu þeirra (Charmaz, 2006; Esterberg, 2002).

### **2.3 Siðferðileg álitamál og takmarkanir rannsókna**

Siðferði er afar veigamikill þáttur í öllum rannsóknum, ekki síst þegar unnið er með eigindlegar rannsóknir. Virða þarf tilfinningar þátttakenda og fara varlega með þær persónulegu og viðkvæmu upplýsingar sem fram koma. Því er þýðingarmikið að mynda traust við þátttakendur og viðhalda trúnaði við þá (Berg, 2009; Sigurður Kristinsson, 2013). Þar sem eigindlegar rannsóknir tengjast fólki og rannsakandi er í raun rannsóknartækið sjálft skiptir máli að hann hafi í huga hversu mikil áhrifavaldur hann er í rannsóknarferlinu (Berg, 2009). Af þeim sökum var rannsakandi meðvitaður um eigin fordóma, skoðanir og fyrirframgefnar hugmyndir til þess að hafa hvorki áhrif á viðmælendur né framvindu rannsóknar. Með því móti eykst réttmæti rannsóknarinnar og gagnasöfnun verður auðveldari. Ég sem rannsakandi reyndi aukinheldur að vera samkvæm sjálfri mér þar sem hlutverk mitt er í raun bæði að miðla upplýsingum og skapa þekkingu (Berg, 2009; Bogdan og Biklen, 2007). Rannsóknin takmarkast af því að hér er aðeins um að ræða sjö konur sem lýsa upplifun sinni af starfslokum og því ekki hægt að alhæfa um reynslu kvenna almennt. Hins vegar fengust upplýsingar frá þátttakendum sem auka skilning á starfslokaferlinu, sem er í raun markmið rannsóknarinnar (Charmaz, 2006).

### 3 Niðurstöður

Tilgangur þessarar rannsóknar var að öðlast innsýn í aðstæður og reynslu íslenskra kvenna sem hætt hafa störfum vegna aldurs. Þátttakendur voru sjö konur á aldrinum 68–79 ára sem allar sem uppfylltu þau skilyrði sem sett voru og greint er frá í kaflanum hér á undan. Lagt var upp með að skoða sérstaklega upplifun þeirra af starfslokum sínum og hvort þær hafi undirbúið starfslokinn og þá með hvaða hætti, auk þess að afla upplýsinga um þá þætti þær töldu helst hafa áhrif á aðlögun að farsælum starfslokum. Niðurstöður eru settar fram í þremur hlutum með tengingu í þau meginþemu sem komu fram í viðtölunum. Fyrsta þemað er *aðdragandi og undirbúningur starfsloka* en þar er litið til ástæðna starfslokaákvörðunar þátttakenda og undirbúningur þeirra skoðaður. Fjallað er um upplifunina af því að mæta ekki lengur á vinnustaðinn og tengsl við fyrrum vinnufélaga. Þema tvö er *aðlögun að farsælum starfslokum – viðhorf, virkni og vellíðan*, þar sem horft er til þátta sem konurnar töldu stuðla að farsælli aðlögun og vellíðan eftir starfslok. Þriðja þemað er *breytingar á daglegu lífi eftir starfslok* og þar er fjallað um helstu breytingar í daglegu lífi kvennanna sem þær upplifðu eftir að störfum var hætt.

Tilgangur þessarar rannsóknar var að fá innsýn í líf íslenskra kvenna í tengslum við starfslokaferli og upplifun þeirra af þessum tímamótum. Lagt var upp með að skoða sérstaklega hvort þær hafi undirbúið starfslok og þá með hvaða hætti, hvernig þeim leið í kjölfar starfsloka og hvernig þær upplifðu breytingarnar sem þeim fylgja.

#### 3.1 Aðdragandi og undirbúningur starfsloka

Við skoðun á aðdraganda og undirbúningi starfsloka í viðtölunum komu fram þrjú þemu sem voru: Beðið eftir starfslokum, mikilvægi fjárhagslegs undirbúnings og söknuður í garð fyrrum samstarfsfólks

**„Ég var löngu búin að ákveða að hætta að vinna 67 ára“**

Þegar litið var á aðdraganda starfsloka og ákvörðun um þau áttu nær allir viðmælendur það sameiginlegt að hafa ákveðið að hætta að vinna við 67 ára aldur. Flestar kvennanna voru tilbúnar til þess að hætta að vinna og hlökkuðu til starfslokanna. Tveir

viðmælendur voru farnir að finna fyrir meira álagi í vinnu og biðu eftir því að hætta að vinna. Fjórar konur hættu að vinna fyrr en áætlað var vegna ólíkra ástæðna. Þá kom einnig fram að þær hlökkudu mest til þess að hafa meiri frítíma og frjálsræði til þess að sinna eigin hugðarefnum, barnabörnum og fjölskyldu.

Elísabet, Dagmar, Hanna, María og Sunna höfðu allar tekið ákvörðun nokkrum árum fyrir starfslok um að hætta 67 ára. María sagði: „Ég var löngu búin að ákveða að hætta að vinna 67 ára.“ Dagmar tók í sama streng: „Sko ég var nú bara búin að hugsa mér það að hætta 67 ára, ég fór bara og fékk orlofstímann minn og hætti um leið og ég gat, það var alveg ákveðið.“

Sunna og Elísabet hættu hálfu ári fyrr en áætlað var, Katrín tveimur árum fyrr og Saga þremur árum. Sunna skýrði frá því að þrátt fyrir að hafa alltaf gengið að því sem gefnu að hætta vinnu 67 ára hefði hún eiginlega kviðið því lengst af. Hún vann á sama vinnustað nánast alla starfsævina og naut þess að mæta til vinnu. Lengi vel leiddi hún hugann lítið að starfslokum en eftir að eiginmaður hennar hætti að vinna sagðist hún hafa fundið fyrir löngun til þess að verða honum samferða: „En svo allt í einu svona einu ári áður en ég mátti hætta fór ég að hugsa, nei þetta er nú eiginlega orðið gott og svo hálfu ári seinna þá allt í einu...jú ég hlakka til.“ Hún sagði frá því að hún hefði komið honum á óvart með því að hætta fyrr og fékk starfslokasamning hjá fyrirtæki sínu, sem var auðsótt á þeim tíma.

Ástæða þess að Elísabet hætti hálfu ári fyrr var sú að hún var farin að finna fyrir meira álagi í vinnunni og langaði til þess að fara að eiga meiri frítíma til þess að njóta lífsins og eyða meiri tíma með fjölskyldu sinni:

Ég er ekki að segja að ég hafi verið búin að fá nóg en ég var náttúrulega orðin þetta fullorðin og starfið varð aðeins erfiðara með hverju árinu ... Það var bara svo margt í kringum þetta. Ég fann að ég var orðin svolítið þreyttari en ég var og langaði til þess að fara að fara að njóta lífsins, auk þess sem dóttir mín var nýbúin að eignast barn og mig langaði að hjálpa til.

Þegar rétt var við Katrínu sagðist hún ekki endilega hafa verið föst á því að hætta strax 67 ára heldur hefði hún alltaf miðað við að vera hætt í fastri vinnu um sjötugt. Hins vegar hætti hún að vinna tveimur árum fyrr, þá 68 ára gömul, vegna slyss sem hún lenti í og leiddi til þess að hún varð óvinnufær í nokkrar vikur. Auk þess var hún farin að finna

fyrir löngun til þess að geta átt aukinn frítíma til að hjálpa meira til við að passa barnabörnin: „Þá stóð til að sonur minn myndi flytja heim með fjölskylduna sína frá útlöndum og við vorum búin að lofa að hjálpa að passa barnabörnin meðan þau væru að bíða eftir leikskólaplássum þannig að ég ákvað bara að hætta þarna.“

Saga hafði aftur á móti ekki val þegar kom að starfslokaákvörðun. Hún hafði starfað hjá sama fyrirtækinu nánast alla sína starfsævi og sagðist hafa verið ánægð í vinnunni. Þegar hún var 64 ára var hún kölluð inn til yfirmanns sem tjáði henni að fækka þyrfti í hennar deild fyrirtækisins og var henni gert að hætta störfum á grundvelli 95 ára reglunnar. Uppsögnin kom henni algjörlega í opna skjöldu en erfiðast fannst henni að hafa ekki fengið að hætta á eigin forsendum í þeirri vinnu sem hún hafði unnið alla tíð. Auk þess fékk hún ekki langan fyrirvara og þar af leiðandi náði hún ekki að undirbúa starfslok sín:

Yfirmaður minn sagði þá, já ég sé að þú ert alveg tilbúin að hætta að vinna og ég hugsaði bara....ha bíddu...og svo verð ég bara háflömuð af því að ég var bara 64 ára, þá er maður ekkert að hugsa um að fara að hætta, alla vega ekki ég. Þú veist, ég naut þess að fara í vinnu, það var eiginlega lífið mitt.

Sögu fannst illa að starfslokum hennar staðið og fann fyrir sorg og höfnun eftir öll þau ár sem hún hafði unnið fyrir fyrirtækið.

Líkt og Elísabet kom María einnig inn á álag í vinnu fyrir starfslokin. Hún sagðist hafa unnið lengi á sama vinnustað og hefði langoftast notið þess að vera þar. Hins vegar hafði það truflað hana í mörg ár að hún gat aldrei fengið frí nema í tæpar tvær vikur í einu. Þetta var farið að hafa veruleg áhrif á hana og hún sagðist hafa verið orðin langþreytt:

Það eina sem pirraði mig var að komast aldrei í almennilegt frí, og meira að segja þegar maðurinn minn veiktist alvarlega og ég fór með honum í krabbameinsmeðferðir þá þurfti ég að taka vinnuna með mér ... Ég var bara orðin ógeðslega þreytt og fann að ég gat ekki meira.

María sagðist því hafa hætt um leið og hún gat, þá 67 ára, en stuttu eftir starfslokin hafði vinnuveitandi hennar samband og bað hana um að taka að sér verkefni í vinnunni um óákveðinn tíma: „Þeir komust að því vinnuveitendur mínir að ég hafði nú bara verið

svolítið ómissandi,“ sagði hún brosandi. Hún samþykkti að taka verkefnið að sér en gat komið og farið að vild eða unnið verkið heima hjá sér. Þetta tímabil sagði hún að hefði staðið í 18 mánuði en eftir það hætti hún alveg að vinna.

Elísabet, Dagmar, Hanna og María töluðu um að þær hefðu verið mjög sáttar við að hætta að vinna á þeim tímapunkti sem þær gerðu það. Þær hefðu fundið fyrir tilhlökkun og voru farnar að bíða svolítið eftir starfslokunum. Hanna sagði:

Í raun var ég farin að telja niður dagana, ég hlakkaði mest til að fara að gera ekki neitt ... eða það sem að mig langaði að gera ... og já, ekki þurfa að segja nei við barnabörnin af því að ég væri að vinna.

**„Það er mjög gott að fara á svona námskeið til þess að vita upp á hár hvar fjármálin standa...maður er auðvitað að lækka í launum“**

Í gögnum kom fram að undirbúningur starfsloka hjá viðmælendum var mismikill. Flestar konurnar áttu það sameiginlegt að hafa fengið nægan tíma til undirbúnings en starfslok tveggja höfðu skemmri aðdraganda. Konurnar áttu það allar sameiginlegt að hafa ekki undirbúið starfslok sín mikið að eigin sögn. Ástæðuna sögðu flestar vera að þeim fannst þær ekki þurfa á miklum undirbúningi að halda fyrir utan fjármálaundirbúning. Þær höfðu allar nema tvær farið á stutt námskeið í tengslum við fjármál, tryggingar og lífeyrissjóðsmál, annað hvort í gegnum bankann sinn eða lífeyrissjóð. Nokkrar höfðu einnig skráð sig í félög eða stofnað klúbba sem hluta af undirbúningi starfslokanna, til að hafa nóg fyrir stafni eftir að þær hættu að vinna. Sunna, Dagmar, María, Elísabet og Saga fóru allar á fjármálatengd starfslokanámskeið, annað hvort í gegnum lífeyrissjóð sinn eða banka. Þær töldu þessi námskeið vera hjálpleg í undirbúningi starfsloka og mæltu með því að fólk sækti slík námskeið til þess að vita stöðu sína og rétt í tengslum við tryggingar, lífeyri og fjármál. Þær voru sammála um að þær hefðu jafnvel viljað hafa farið fyrr á slík námskeið og hvöttu aðra til þess að fara fyrr en seinna. Sunna sagði að hún hefði farið tvisvar sinnum á námskeið hjá bankanum sínum með nokkurra mánaða millibili. Hún mælti með því að fara oft en einu sinni þar sem í fyrra skiptið hefði hún aðallega verið að hlusta og meðtaka upplýsingar. Í seinna skiptið hefði hún verið búin að skrifa niður spurningar sem upp komu í millitíðinni og fékk þá svör við þeim. Hún vildi

hvetja fólk eindregið til þess að fara á slík námskeið og minnti á mikilvægi þess að fara ekki of seint af stað: „Þá fórum við á starfslokanámskeið hjá bankanum, það er mjög sniðugt, allir eiga að fara á svona, jafnvel strax um fertugt ... það skiptir máli að fólk læri hvernig það á að haga sínum peningamálum.“ María sagði: „Það er mjög gott að fara á svona námskeið til þess að vita upp á hár hvar fjármálin standa ... maður er auðvitað að lækka í launum.“

Aðspurðar um annars konar undirbúning sögðust þrjár viðmælenda hafa hugað svoltið að félagslega þættinum fyrir starfslok. Elísabet, Sunna, Katrín og Dagmar stofnuðu allar einhvers konar klúbba með fyrrum samstarfsfélögum til þess að missa ekki tengsl við þá eftir að þær yfirgæfu vinnustaðinn. Elísabet sagði frá bókaklúbbi sem hún hafði komið á fót með samstarfskonum sínum áður en hún hætti að vinna. Svipaða sögu var að segja um Sunnu sem stofnaði „lunchklúbb“ og bauð í hann nokkrum kærum samstarfskonum. Hún varð einnig virk í stórum gönguhóp samstarfskvenna: „Það sem að ég hugsaði um var að missa ekki allar tengingarnar úr vinnunni.“ Dagmar sagði að þær konur sem hún hefði mest umgengist hefðu verið á svipuðum aldri og hún og því hefðu þær flestar hætt á sama tíma. Hún sagði að þær hefðu ákveðið að stofna hóp fyrir starfslok og væru búnar að hittast reglulega í nokkur ár. Stuttu fyrir starfslok sagðist hún einnig hafa grafist fyrir um hvað væri í boði fyrir fólk sem væri hætt að vinna og lagði áherslu á hreyfingu og félagsstörf. Í framhaldi af því skráði hún sig og mann sinn í Félag eldri borgara og á heilsu- og hreyfinámskeið fyrir eldra fólk, sem hún var afar ánægð með. Hún sagði dagskrá vera fjölbreytta og skemmtilega á báðum stöðum, og að þau væru bæði búnin að nýta sér hana vel síðustu ár. Katrín sagðist hafa gaman af að hitta fyrrum vinnufélaga sína á kaffihúsi og þær næðu nú að hittast oft eftir að allar væru hættar að vinna.

María og Hanna sögðust hins vegar ekki hafa fundið þörf til þess að huga að neinu öðru en fjárhagslegum undirbúningi. Þær sögðust báðar hafa verið mjög félagslega virkar fyrir starfslok og voru þess fullvissar að hafa nóg við að vera eftir starfslokin.

Hanna og Katrín voru einu viðmælendurnir sem ekki höfðu farið á fjármálatengd starfslokanámskeið og Katrín sagði: „Nei, sko margir eru að fara á einhverja fræðslufundi, ég fór ekki á neitt svoleiðis.“ Hún sagðist hafa aflað sér upplýsinga sjálf um ellilífeyrinn og ekki undirbúið starfslokin á annan máta. Hanna sagðist hafa byrjað að

huga svolítið að starfslokum sínum tveimur til þremur árum áður en hún hætti störfum. Hún kaus að fara ekki á nein námskeið af því að henni fannst hún ekki þurfa á því að halda en var búin kanna vel öll sín mál í sambandi við lífeyrissjóðinn, greiðslur úr honum og hver réttur hennar væri:

Já það var aðallega fjárhagshliðin sem ég var búin að skoða voða mikið en ég var ekki búin að undirbúa mig undir það að fara ekki að gera neitt, ekki að mæta í vinnuna...það kom bara svona af sjálfu sér...ég var bara svo innilega tilbúin til þess að hætta að vinna.

Saga sagðist aftur á móti ekki hafa verið farin að undirbúa starfslok sín neitt áður en hún var leyst frá störfum. Hún sagði það hafa verið svo fjarri sér að hugsa um starfslokina á þeim tímapunkti að undirbúningur hefði ekki verið inni í myndinni. Nokkru eftir að hún hætti sagðist hún þó hafa farið á starfslokanámskeið hjá lífeyrissjóðnum sínum en hún hafði lítið upp úr því: „Ég var eiginlega ekki komin í þá stöðu að undirbúa mig en ég reyndar fór á námskeið, mér fannst það nú eitthvað svona... lítið sem ég græddi á því.“ Þegar hún var spurð út í ástæðu þess sagði hún:

Ja, það var eiginlega það að maður var ekki tilbúinn, ég var ennþá í sjokki...ég held að það hafi aðallega verið það. Það komu einhverjir góðir punktar...hvort þeir síuðust inn veit ég ekki en ég fékk alla vega upplýsingar um félag eldri borgara og ég gekk í það.

### **„Í dag sakna ég þess eiginlega ekki að vinna, bara vinnufélaganna“**

Þegar konurnar voru spurðar um það hvort þær hefðu saknað einhvers úr vinnunni sögðu flestar að þær hefðu í rauninni ekki saknað vinnustaðarins eða starfsins sem slíks eftir að þær hættu, heldur aðallega fundið fyrir söknuði eftir fyrrverandi vinnufélögum. Fimm viðmælendur af sjö sögðust hitta fyrrum samstarfsfélaga sína reglulega eftir starfslok. Elísabet sagði: „Mér finnst rosalega gaman að hitta þær og við höfum líka farið í ferðalag til útlanda saman sem var æði, það er gott að halda þessu sambandi, það auðveldar svolítið ferlið.“ Sunna taldi það mikilvægt að hitta fyrrum vinnufélaga eftir starfslok og sagðist sjálf hafa tekið meðvitaða ákvörðun um að halda góðum tengslum. Hún sagði: „Það skiptir miklu máli að halda sambandi við fyrrum samstarfsfólk ... ég var



farin að kvíða því að hætta af því að mér fannst bara svo gaman að fara í vinnuna út af samstarfsfólkinu öllu...”

Hanna sagði að þrátt fyrir að hún hefði verið farin að hlakka til að hætta að vinna hefði henni fundist vinnustaður sinn yndislegur og hún átt góða samstarfsfélaga: „Í dag sakna ég þess eiginlega ekki að vinna, bara vinnufélaganna. Þar voru margar konur á mínum aldri og ég eignaðist góðar vinkonur sem ég hef samband við í dag.“

Saga og María voru sammála um að þær söknuðu samstarfsfólksins en sögðust þó ekki vera í tengslum við það. Saga útskýrði: „... það er fólkið sem að maður er búin að vinna með og hafa samskipti við sem að skiptir mestu máli, ekki vinnan sjálf.“ Hún sagðist hafa reynt að halda sambandi við vinnufélaga í byrjun en síðan hefði það lognast út af. María sagði:

Ég hélt að ég myndi fara að sakna sko, það er þá aðallega að spjalla við samstarfsfólk og svona, en ekki vinnunnar sjálfar þó að mér hafi fundist ofboðslega gaman og gefandi og lærdómsríkt að vinna þessa vinnu. Ég hefði aldrei viljað missa af því að læra þetta allt en það var bara eins og skrúfað væri fyrir krana.

Aðspurð hvort hún hitti fyrrum samstarfsfélaga útskýrði hún að hún hefði bara ekki tíma til þess, það væri svo mikið annað að gera hjá henni.

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður varðandi aðdraganda og undirbúning starfsloka má sjá að sex viðmælendur af sjö voru búnir að ákveða að hætta vinnu 67 ára. Ein kvennanna hafði sett sér það markmið að hætta vinnu um sjötugt. Þegar rætt var um aðdraganda starfsloka kom í ljós að tvær kvennanna voru farnar að finna fyrir auknu álagi í vinnu áður en þær létu af störfum. Þrjár hættu á þeim tíma sem þær ætluðu sér í fyrstu en fjórar fyrir þann tíma. Tilhlökkun var orð sem oft kom upp hjá viðmælendum og þær voru sammála um að þær hefðu verið orðnar spenntar að njóta aukins frelsis og frítíma sem fylgir starfslokum. Helst hlökkudu þær til aukins frelsis og frítíma svo þær gætu sinnt áhugamálum sínum, fjölskyldu og barnabörnum.

Undirbúningur starfsloka hjá viðmælendum var mismikill og flestir höfðu nægan tíma til undirbúnings. Hjá tveimur konum höfðu starfslokin stuttan aðdraganda og því náðu þær ekki að undirbúa sig mikið. Fimm viðmælendur höfðu farið á fjármálatengd starfslokanámskeið, annað hvort hjá lífeyrissjóði sínum eða banka, og mæltu nær allar með því að fara á slík námskeið til þess að hafa yfirsýn yfir fjármál, tryggingar, lífeyri og

önnur réttindi. Meirihluti kvennanna kom inn á mikilvægi þess að undirbúa starfslok sín fjárhagslega og töldu sig ekki hafa þurft á frekari undirbúningi að halda. Þrátt fyrir það var hægt að sjá í gögnum að annars konar undirbúningur átti sér einnig stað í mörgum tilfellum. Í viðtölum kom í ljós að konurnar höfðu flestar verið búnar að undirbúa sig á huglægan hátt með því að hafa verið farnar að hugsa fyrir starfslokunum nokkrum árum áður en að þeim kom. Nokkrar þeirra höfðu safnað að sér upplýsingum um ýmis mál tengd starfslokum í gegnum félagasamtök, á netinu og í gegnum fólk nákomið sér. Auk þess mátti sjá að margar hverjar höfðu hugað að öðrum þáttum fyrir starfslok, eins og félagslegum tengingum, góðu heilsufari, áhugamálum og samskiptum við fjölskyldu. Það gerðu þær meðal annars með því að stofna klúbba með fyrrum vinnufélögum, skrá sig í heilsurækt, ganga í félagsstörf eða taka að sér að passa barnabörn. Þrátt fyrir að flestum kvennanna hafi liðið vel í vinnu sinni sögðust þær ekki sakna hennar mikið heldur fundu þær fyrir söknuði eftir vinnufélögum sínum. Margar voru duglegar að halda sambandi og töldu þessi tengsl mikilvæg eftir starfslok þar sem sterkur vinskapur hafði oftar en ekki myndast eftir mörg ár í starfi með sama fólkinu. Af gögnum má ætla að samstarfsfólk á vinnustöðum leiki stórt hlutverk í lífi fólks og að það geti reynst erfitt að hætta daglegum samskiptum við þá einstaklinga sem hafa átt svo stóran þátt í lífi þess.

### **3.2 Aðlögun að farsælum starfslokum – viðhorf, virkni og vellíðan**

Þrjú undirþemu komu fram þegar rætt var um aðlögun að farsælum starfslokum. Þau voru: jákvætt hugarfar auðveldar starfslok, mikilvægi þess að viðhalda virkni eftir starfslok og góð heilsa er grunnurinn að vellíðan.

#### **„Þetta er algjörlega spurning um hugarfar...“**

Allir viðmælendur töldu að jákvætt hugarfar væri mikilvægur partur þess að upplifa farsæl starfslok. Þær voru sammála um það að ef fólk reyndi að horfa frekar á það jákvæða sem fylgdi starfslokum en það neikvæða hefði það góð áhrif á líðan og það yrði sáttara við aðstæður sínar. Þær komu einnig inn á að það væri fólki í sjálfsvald sett hvernig það eyddi þessum árum sínum en það yrði að passa sig að draga sig ekki inn í

skel eftir að það hætti að vinna. Allir yrðu að reyna að finna virkni, hlutverk og lífsánægju eftir starfslok og ekki skemmdi að hafa svolítinn húmor. Nokkrir viðmælendur töluðu auk þess um að það skipti máli að vera sáttur við starfslok sín og hafa fengið að taka ákvörðun upp á eigin spýtur.

Elísabet sagði: „Það er svo margt annað sem getur komið í staðinn fyrir vinnuna veistu.“ Hún bætti svo við að auðvitað væri misjafnt hjá fólki hvernig því liði með það að hætta að vinna en það hjálpaði að taka meðvitaða ákvörðun um að vera jákvæður á þessum tímamótum. María bætti við að það væri einnig mikilvægt að vera þakklátur fyrir það sem maður hefði og góður húmor hjálpaði oft til þess að komast yfir það sem væri erfiðara en annað: „Það eru forréttindi að eldast vel og ég er gríðarlega þakklát fyrir það.“ Hún sagði það synd þegar fólk áttaði sig ekki á því og færi ekki inn í þetta skeið með jákvæðni:

Þetta er algjörlega spurning um hugarfar, ég meina þú getur verið neikvæð og ekki tilbúin í neitt, en það sem ég var búin að hugsa um áður var að reyna alltaf að vera jákvæð, það er búið að vera móttóið mitt síðan maðurinn minn dó. Þú kemst ekkert í gegnum lífið með því að draga þig inn í skel, sérstaklega ekki á þessum tíma, þá bara drepur þú alla af þér.

Katrín sagði að það væri yfirleitt nóg að gera ef fólk bara kærði sig um og hefði heilsu til: „Þú þarft ekkert að láta þér leiðast, þú verður bara að hafa jákvætt hugarfar, það er svolítið stór þáttur.“ Hún sagði starfslok sín hafa gengið mjög áreynslulaust fyrir sig og hló að því að hún gleymdi því stundum að hún væri orðin tæplega áttæð. Hún telur að ástæðan sé sú að hún hefur ávallt litið starfslokin jákvæðum augum, verið í góðum félagsskap og haft nóg að gera: „Ég var nú kannski bara svo heppin að það var nóg sem að beið mín að gera, það er ekki þannig hjá öllum. Það er nefnilega stóri munurinn...“ Sunna ræddi auk þess um nauðsyn þess að vera ekki of vanaföst og reyna að vera opin fyrir nýjum hlutum og hitta nýtt fólk. Hanna bætti við að það væri mikilvægt að gera hluti sem maður hefði gaman af og ekki síst að hafa húmor fyrir sjálfum sér og aðstæðum sínum; það væri mikilvægt að geta séð broslegu hliðarnar: „Það er líka hugarfarið sem skiptir máli, þú ert ekkert eldri en þú ert í huganum.“ Annað sem hún taldi skipta í tengslum við hugarfar og starfslok var það hvernig starfslokin hefði borið að garði; hvort einstaklingarnir hefðu tekið ákvörðunina sjálfir og væru sáttir. Hjá Sögu var það einmitt tilfellið að hún fékk ekki að taka ákvörðunina um hvenær hún hætti

störfum. Hún var ekki sátt við að hætta svona snemma og það litaði starfslok hennar. Eftir einhvern tíma var Saga þó sannfærð um að hún yrði að breyta hugsunarhætti sínum og sætta sig við orðinn hlut. Hún sagði það hafa farið verst með hana sjálfa að dvelja í reiði. Hún fór meðvitað að vinna í því að horfa á bjartar hliðar starfslokanna og láta sér líða betur. Hún lýsti því þannig:

En þetta er bara líf sem að maður venst og sættir sig við, maður stillir sig bara inn á það í huganum að vera sáttur í sér. Ég er hætt að vera reið út í vinnuna sem að vildi ekki hafa mig lengur en ég var lengi reið út í hana.

Eftir þessa ákvörðun sína um að horfa með jákvæðni til eftirlaunaáranna sagðist Saga hafa náð að njóta þess frelsis og frítíma sem starfslokin gáfu henni: „Maður verður bara að taka sjálf þá ákvörðun um að horfa björtum augum fram á við og loka þessum dyrum því þá opnast svo miklu skemmtilegri dyr þar sem þú átt tímann þinn sjálf og ákveður í hvað hann fer.“

### **„Það skiptir svo miklu máli að vera virkur og það er ekkert sem kemur til þín“**

Viðmælendur voru misvirkir og félagslyndir en úr gögnum var hægt að lesa að virkni og líf þeirra fyrir starfslok hélst í hendur við aðstæður og veruleika þeirra eftir starfslok. Þær konur sem voru mjög virkar fyrir starfslokin héldu því áfram á meðan þær sem voru ekki eins virkar viðhéldu einnig sínum venjum. Áberandi var í gögnum að viðmælendur töldu virkni, áhugamál og félagsleg tengsl sérstaklega mikilvæga þætti eftir starfslok og ræddu um að vera meðvitaðar um að hafa nóg fyrir stafni. Einnig kom fram að hvatinn til virkni þyrfti að koma frá fólkinu sjálfu. Það væri ekki hægt að ætlast til þess að aðrir gerðu hlutina fyrir mann; hver og einn þyrfti að bera sig eftir björginni. Flest allar sögðust þær vera duglegar að hitta vini, eyða tíma með fjölskyldu sinni og passa barnabörnin. Fjórar þeirra voru einnig farnar að ferðast meira en áður (fyrir covid-19), hreyfa sig og stunda áhugamál sín af meiri krafti, eins og golf, göngu og hannyrðir. Nokkrar ræddu sérstaklega um ánægjuna sem fylgdi því að endurnýja kynnin við gamla vini eða skólafélaga. Þær töldu gott fyrir þá sem hættir væru að vinna að vera bæði opnir fyrir nýjum og gömlum félagsskap og áhugamálum. Þrjár kvennanna ræddu einnig um mikilvægi þess að þær hefðu haft hlutverki að gegna eftir starfslokin sem biðu þeirra.

Sunna, María, Hanna, Katrín og Elísabet sögðust allar hafa verið félagslega virkar fyrir og eftir starfslok. Þær töldu að það hefði ekki mikið breyst eftir starflokinn, nema ef ske kynni að þær væru jafnvel örlítið virkari en áður. Þær sögðu muninn aðallega felast í því að nú gætu þær betur ráðið því hvað þær tækju sér fyrir hendur og á þeim tíma sem þeim hentaði. Þeim fannst öllum afar ánægjulegt að hafa nú nægan tíma til þess að sinna félagslífi og áhugamálum. María sagði að nú hefði hún meðal annars tímann til þess að sinna áhugamálum sínum. Hún sagðist hafa það á tilfinningunni að konur væru mun virkari en karlmenn eftir starfslok eða ættu auðveldara með að finna sér eitthvað að gera. Hún sagði að félagsleg tengsl væru henni mikilvæg, bæði gömul og ný, sérstaklega eftir starfslokinn. Sagðist hún til dæmis vera nýbúin að hitta gamlar vinkonur úr gagnfræðaskóla, sem flestar væru einnig hættar að vinna. Hún hefði ekki séð sumar þeirra í fimmtíu ár en sá félagsskapur gæfi sér mikið. Eins og Hanna var hún byrjuð að spila golf áður en hún hætti að vinna og nú var hún farin að stunda það af meira kappi. Hún sagði að þar hefði hún eignast góðan hóp vinkvenna:

Þetta eru konur sem koma alls staðar að og engar þekktust áður. Þetta er alveg dásamlegur félagsskapur. Það skiptir svo miklu máli að vera virkur og það er ekkert sem kemur til þín, þetta er eitthvað sem þú verður að gefa af sjálfri þér, það er enginn sem bíður eftir að komast til þín ef þú situr heima og bíður eftir að einhver dragi þig út.

Hanna ræddi einnig um að frumkvæðið að því hvernig fólk vildi haga starfslokum þyrfti svolítið að koma frá því sjálfu. Hver og einn þyrfti að ákveða hvernig hann ætlaði að eyða þessum árum og ganga eftir því, hver svo sem niðurstaðan væri. Það væri ekki hægt að sitja heima og bíða eftir því að eitthvað gerðist:

Þú verður að vera búinn að undirbúa þig og stefna að einhverju þegar þú hættir að vinna og finna út hvað er það sem að þig langar að gera, og gera það síðan. Auðvitað er mjög misjafnt hvað hentar fólk en í mínu tilfalli er það ræktin, sundið, göngur, golf, lestur og að njóta samvista við börnin mín og þeirra fjölskyldur. Ekki það að mér finnst líka mjög gott stundum að gera bara ekki neitt.

Dagmar tók fram að hún hefði í raun orðið virkari félagslega eftir að hún hætti að vinna. Það hefði komið til vegna þess að hún hefði tekið meðvitaða ákvörðun um að bæta sig á því sviði. Hún taldi það skipta miklu máli eftir starfslok að vera félagslega virk og stunda

einhver áhugamál og því legði hún sig fram við það. Hún útskýrði einnig að áður fyrr hefði hún ekki haft eins mikinn tíma, eins og þegar börn hennar voru yngri, en það væri nú breytt. Elísabet, Sunna og Saga ræddu allar um mikilvægi þess að hafa einhvers konar hlutverkum að gegna eftir að vinnu væri hætt og töldu það vera gott fyrir andlega líðan. Það skipti í rauninni ekki máli hvað það væri, svo lengi sem fólk hefði einhvern fastan punkt í lífinu og hefði gaman af því sem það væri að gera. Saga ræddi um að eftir að hún hætti að vinna hefði hún getað farið að sinna aldraðri og veikri móður sinni meira. Hún sagði: „En svo fæ ég náttúrulega það hlutverk að sinna mömmu, við erum tvær systurnar sem að sinnum mömmu og það er hlutverkið mitt í dag ... þú þarft að hafa eitthvert hlutverk.“ Hún sagðist eiga stóran systkinahóp sem hún væri í góðum tengslum við og þó að hún ætti ekki lengur lítil barnabörn til að passa væri hún dugleg að hafa samband. Þegar Saga var spurð út í félagsleg tengsl sagði hún að hún ætti góðar vinkonur og fjölskyldu en félagsleg virkni væri ekki mikil utan þess:

Ég er ekki mjög félagslynd að eðlisfari og mér finnst það hafa versnað eftir að ég hætti að vinna. Ég er ekki eins og góð vinkona mín sem er líka hætt að vinna, við erum búnar að þekkjast frá því að við vorum stelpur. Hún er bara allt öðruvísi en ég og fer á alls konar námskeið og gerir fullt, við erum bara ólíkar þannig.

Þegar hún var spurð hver hún héldi að væri ástæða þess að hún væri orðin minna félagslynd en áður sagði hún að sennilega hefðu stór áföll í lífinu haft sitt að segja og hún héldi að þau hefðu einfaldlega tekið sinn toll. Hún sagðist þrjóna mikið og hlusta á sögur og auðvitað kæmi það fyrir að henni leiddist af því að hún byggji ein. Það þýddi hins vegar ekki að hún nyti ekki starfslokanna langoftast, sérstaklega þess frelsis og frítíma sem þau gáfu henni. Hún sagði það hafa reynst sér heillaríkt að stilla sig meðvitað inn á jákvæðan hugsunarhátt.

Áður en Sunna hætti að vinna var hún búin að taka að sér að sækja eitt af barnabörnum sínum í leikskóla á hverjum degi. Henni þótti vænt um að hafa því hlutverki að gegna. Hún upplifði bæði að hún væri að hjálpa til og að það gæfi henni sjálfri svo mikið að vera í samvistum við barnabarn sitt. Elísabet sagði einnig frá því að eftir að hún hætti að vinna hefði hún tekið að sér að vera á heimili dóttur sinnar og líta eftir nýfæddu barnabarni part úr degi. Hún sagðist auk þess hafa hjálpað eldri

barnabörnum við heimalærdóm og skutlað á æfingar og þess háttar, og fannst gott að hafa það hlutverk:

Það skipti mig svo miklu máli að fá þetta hlutverk í þessum nýja kafla í lífi mínu, það var svo yndislegt að hafa eitthvað fyrir stafni þó að það væru kannski ekki nema tveir til fjórir klukkutímar á dag, þetta var svo rétt tímasetning og ég trúði því að þetta hafi allt bara átt að vera svona en svona hjálpar manni, sérstaklega þegar maður er að venjast þessu.

Katrín talaði einnig um mikilvægi þess að hafa nóg að gera og sagðist trúá því að það hefði gert það að verkum að hún hefði gengið mjög auðveldlega í gegnum starfslokinn. Hún ætti stóra fjölskyldu og það væri alltaf nóg um að vera í tengslum við hana. Hún sagðist njóta þess að þrjóna og benti á nokkur þör af listilega vel þrjónuðum fingravettlingum: „Já maður þarf ekkert að láta sér leiðast og hér sitjum við hjónin oft og þrjónum saman.“ Hún sagði félagslífið eiginlega hafa aukist eftir starfslokinn og sagðist til dæmis hitta fyrrum samstarfskonur sínar reglulega ásamt gömlum vinkonum úr gagnfræðaskólanum:

Já það byrjaði svolítið aftur við hittumst svona endrum og eins í gegnum tíðina á einhverra ára fresti en svo erum við búnar að hittast oftast eftir að margar okkar voru hættar að vinna. Það er gaman að halda tengslum og hittast og eins og þú heyrir þá er nóg að gera, maður settist ekkert í þennan helga stein.

**„Það náttúrulega skiptir máli að vera með góða heilsu, það er númer eitt, tvö og þrjú til þess að maður geti notið efri árána“**

Viðmælendur voru allir sammála um að góð heilsa væri ein af undirstöðum farsælla starfsloka. Þær sögðu að gott heilsufar og það að halda sér í góðu líkamlegu formi tengdist allri virkni sem gerði fólki betur kleift að njóta lífsins á þessu tímabili.

Nær allar sögðust þær vera við góða heilsu en gættu þess að hreyfa sig til þess að viðhalda henni.

Katrín var elsti viðmælandinn, tæplega áttæð, og sagðist vera heppin að hafa alltaf verið heilshraust og það hefði haft mikið að segja með líðan hennar. Vegna góðrar heilsu hefði hún alltaf átt þess kost að hafa nóg fyrir stafni: „Að hafa góða heilsu, það

hefur náttúrulega mjög mikið að segja í tengslum við starfslokin og ég held að það sé númer eitt, tvö og þrjú.“ Elísabet, Sunna, María, Dagmar og Hanna töluðu mikið um mikilvægi líkamsræktar og sögðust stunda einhvers konar hreyfingu nokkrum sinnum í viku og sumar daglega. Þær voru allar meðlimir á líkamsræktarstöðvum en fóru einnig í göngutúra og sund og tvær þeirra í golf. Elísabet fór aðallega í göngutúra með manni sínum eða í líkamsrækt: „Þetta heldur okkur alveg gangandi og við erum mjög vel sett hvað hreyfingu varðar, hún skiptir svo gríðarlega miklu máli, það stirðnar allt ef maður hreyfir sig ekki og þá verður maður fyrst gamall.“ Sunna sagðist einnig ganga mikið, hún væri í gönguhópi og færi reglulega í langa göngutúra, en annars færi hún í styttri göngu sjálf nokkrum sinnum í viku.

María var mjög meðvituð um að halda líkamlegri og andlegri vellíðan. Hún fór reglulega í líkamsrækt og sund meðfram golfinu, auk þess sem hún stundaði jóga heima í stofu á hverjum degi:

Ég er eiginlega með prógramm fimm daga vikunnar tengt hreyfingu, svo skiptir máli að rækta sjálfan sig sko andlegu hliðina líka og ég byrja hér alla morgna á smá jóga og hugleiðslu til þess að rækta sjálfa mig. Að fara svona rólega og yfirveguð inn í daginn skiptir öllu máli. Þetta eru svo mikil forréttindi veistu, að fá að eldast vel og ég er svo þakklát og mér finnst svo mikil synd þegar fólk getur ekki notið þess.

Hún sagðist vera í líkamsrækt í grennd við heimili sitt og sagði að það væri eiginlega eins og lítill samkomustaður fyrir fólk sem hætt væri að vinna og þar hefði myndast skemmtilegur félagsskapur: „Ég hefði ekki getað trúað því hvað þetta er gaman, það kemur mér sennilega mest á óvart með starfslokin.“ Hanna sagðist passa vel upp á að hreyfa sig á hverjum degi: „Já það er vinnan núna að halda sér í góðu formi, það er bara mín vinna og það sem að heldur manni gangandi.“ Dagmar var í dansi hjá félagi eldri borgara og sagðist njóta þess mjög. Einnig var hún með manni sínum í líkamsrækt fyrir eldri borgara tvisvar í viku. Með því fannst henni hún vera að slá tvær flugur í einu höggi, að bæta heilsu þeirra beggja og gera eitthvað skemmtilegt saman:

Svo hætti maðurinn minn að vinna og þá fórum við saman í leikfimi, ég vildi geta dregið hann með mér og hætti á þeim stað þar sem ég var og við fórum saman hér í nágrenninu, já þá bara hugsaði ég um að geta verið með honum í þessu.



Saga hafði ekki verið góð til heilsunnar síðustu ár þar sem hún hafði bæði glímt við krabbamein og slæm bakmeiðsli. Hún sagðist vera laus við krabbameinið í dag en væri ennþá að glíma við verki eftir bakmeiðslin. Hún sagði þau veikindi hafa haft mikil áhrif á félagslega og líkamlega virkni, sérstaklega eftir starfslok sín. Hún sagði að hún reyndi þrátt fyrir það að huga að heilsunni og hún færi í sjúkráþjálfun reglulega. Auk þess var hún nýbyrjuð í leikfimi í gegnum félag eldri borgara, sem hún var afskaplega ánægð með.

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður varðandi viðhorf til starfsloka mátti sjá úr gögnum að konurnar töldu jákvætt hugarfar vera mikilvægan þátt í allri aðlögun að starfslokum. Þær töldu að líta ætti á þennan tíma sem tækifæri til þess að gera hluti sem veitti þeim ánægju og hefði jafnvel ekki verið tími til að sinna áður, frekar en að einblína á hluti sem hefðu tapast. Með því að líta starfslok jákvæðum augum, vera opið fyrir nýjungum og njóta þess frelsis og frítíma sem þeim fylgdu væri mun líklegra að fólki liði vel og næði að njóta þessara mikilvægu tímamóta í lífi sínu.

Konurnar töldu félagslega og líkamlega virkni, tómstundir og góð samskipti við fjölskyldu og vini vera lykilinn að andlegri og líkamlegri vellíðan eftir starfslok. Þar kom einnig fram að þrátt fyrir frjálsræðið sem fylgdi starfslokunum væri gott að hafa einhverjum hlutverkum að gegna eða vera með einhvers konar dagskrá á hverjum degi, jafnvel þó hún væri ekki mikil eða löng. Viðmælendur voru að mörgu leyti ólíkur hópur kvenna og þær voru misjafnlega virkar og félagslyndar að eðlisfari. Flest allar áttu sér áhugamál sem þær lögðu stund á og allar voru þær sammála um nauðsyn þess fyrir góða líðan að hafa eitthvað skemmtilegt fyrir stafni eftir starfslok. Þær töldu að félagsleg virkni, reglulegt samband við vini og fjölskyldu, og áhugamál væru mikilvægir þættir. Enn fremur kom í ljós að það væri fólki í sjálfsvald sett hvort það kysi að setjast í helgan stein eða vera virkt eftir starfslok. Gögnin sýndu enn frekar að viðmælendur töldu það skipta máli að fólk gerði sér grein fyrir því að starfslokaárin væru á þess eigin ábyrgð og það þyrfti að sýna frumkvæði við að bera sig eftir því sem það óskaði eftir. Það þýddi lítið að sitja heima með hendur í skauti ef viðkomandi langaði til þess að vera virkari.

### 3.3 Breytingar á daglegu lífi eftir starfslok

Þegar litið var til breytinga á daglegu lífi eftir starfslok voru þrjú þemu sem fram komu: ánægja með aukinn frítíma, það gefur svo mikið að hafa nægan tíma fyrir barnabörnin og lakari fjárhagur.

**„Mér finnst dásamlegt að geta vaknað á morgnana án þess að þurfa að rjúka á fætur til þess að fara í vinnuna“**

Allir viðmælendur sammæltust um að eitt það besta við að hætta að vinna væri það aukna frjálsræði og frítími sem því fylgdi. Það að geta gert þá hluti sem þær langaði til að gera og þurfa aldrei að flýta sér fannst þeim mjög jákvæð breyting eftir starfslok. Nokkrar komu einnig inn á hvað það væri mikill léttir að þurfa ekki lengur að halda öllum þeim boltum á lofti sem þær gerðu fyrir starfslok.

Katrín, Dagmar, Sunna og Hanna ræddu sérstaklega um hversu gott það væri að geta átt rólega og þægilega morgunstudund heima hjá sér án þess að þurfa að flýta sér í vinnu.

Katrín sagði:

Það er rosalega gott að vera laus við klukkuna og það sem mér finnst mestu viðbrigðin eftir að maður hætti að vinna, en maður vaknaði náttúrulega alltaf snemma á morgnana, það var að geta fengið sér morgunmat og kaffi og lesið blöðin í rólegheitum. Mér finnst það eiginlega það besta við að vera hætt að vinna.

Hanna sagði: „Mér finnst dásamlegt að geta vaknað á morgnana án þess að þurfa að rjúka á fætur til þess að fara í vinnuna.“ Hún sagðist hafa hlakkað mikið til þess að hætta að vinna svo að hún gæti farið að gera meira af því sem hana langaði að gera og sagði að þessi nýtilkomni frítími væri dásamlegur: „Það er svo gaman að dagurinn gjörsamlega flýgur áfram, sko hann er bara búinn áður en ég veit af.“ Hún sagði starfslok sín hafa staðið algjörlega undir væntingum hvað þetta varðaði. Dagmar tók í sama streng: „Bara að þurfa ekki að vakna snemma á morgnana er svo gott...“ Hún talaði auk þess um að nú hefði hún frjálsari hendur með það hvenær hún gæti farið og heimsótt dætur sínar sem búi erlendis og væri ekki með neinn tímaramma í tengslum við hversu lengi hún gæti dvalist hjá þeim. Hún ræddi einnig um að stundum langaði hana ekki að gera neitt

sérstakt og þá leyfði hún sér það: „Mér finnst líka bara indælt að hafa tíma til að vera heima í rólegheitum án þess að þurfa að fara neitt eða gera neitt sérstakt.“

Sunna lýsti einnig ánægju sinni: „Mér leið bara eins og ég væri búin að vera í fríi í tvö ár eftir að ég hætti að vinna, ég byrjaði að vinna svo ung og þetta var bara geggjáð.“ Eins og Dagmar á hún barnabörn sem búa erlendis og hún var á sama máli með ánægjuna af því að eiga kost á því að geta farið og heimsótt þau að vild án þess að hafa neinn tímaramma vegna vinnu. Best af öllu í þessu samhengi þótti henni samt að þurfa aldrei að að flýta sér: „Það sem að mér finnst svo gott er að ég er aldrei að flýta mér, ég var alltaf að flýta mér svo mikið, það er sennilega það besta við að hætta að vinna.“ María og Elísabet sögðu báðar að þær hefðu fundið fyrir létti með að þurfa ekki að láta klukkuna stjórna sér eins og áður þegar þær voru úti á vinnumarkaðinum. María sagði það hafa verið kærkomna hvíld að þurfa ekki alltaf að „vera á klukkunni“ eftir að hafa látið hana stjórna sér svo lengi:

Það er svo gott að eiga sinn tíma sjálf og vera ekki háð neinu og geta notið lífsins. Maður var svo oft að flýta sér, ég er svo þakklát fyrir að fá að lifa það að gera bara það sem ég vil og nú er það ekki klukkan sem truflar, ég bara á mig sjálf.

Þrjár konur, María, Elísabet og Sunna, komu auk þess inn á hversu mikil hvíld fælist í því að þurfa ekki lengur að halda öllum boltum á lofti í einu og geta haft meiri tíma fyrir sjálfar sig. María sagðist vera búin að hugsa töluvert um það eftir að hún hætti að vinna:

Ég er búin að hugsa svolítið um þetta... konur geta líka verið svo hógværar. Já svona eins og „það er ekkert merkilegt sem að ég hef verið að gera“ svolítið þannig og samviskubitið um að standa sig ekki oft að drepa konur. En ég fór að hugsa um það sko og það er bara heilmargt sem ég hef verið að gera og í mörgu var ég bara ansi góð. En ég verð að segja að mér finnst gott að eiga minn tíma núna, að njóta lífsins ekki háð neinu eða á neinni klukku.

Elísabet sagði að hún hefði sinnt ýmsum hlutverkum í gegnum tíðina og að stundum hefði henni liðið eins og hún næði aldrei að klára öll þau verkefni sem lögð voru fyrir hana en í dag sé það breytt:

Ég er stundum að velta því fyrir mér hvernig mér tókst að gera allt sem að ég var að gera áður en ég hætti að vinna. Ég var í félagsstörfum og kór, passaði barnabörnin

og tók að mér aukavinnu stundum í vinnunni ... maður var alltaf í tímapressu skilurðu, ég gat líka verið að vinna og í þessu öllu. Í dag er ég líka að gera margt af þessu ennþá, fyrir utan vinnuna auðvitað, en kannski ekki allt í einu og bara á mínum hraða og tíma, það er æðislegt.

**„Ég var í hálfri vinnu og svona þegar börnin fæddust og já við konur borgum ekki í lífeyrissjóði á meðan við erum í svona „frí“ og fáum í kjölfarið lélegri sjóð...“**

Fram kom að eftir starfslok fundu flestar konurnar fyrir umtalsverðum breytingum í tengslum við lægri innkomu og voru ekki sérlega ánægðar með þá upphæð sem þær fengu í lífeyrisgreiðslur. Allir viðmælendur voru á sama máli um að það þyrftu allir að vera búnir að kynna sér réttindi, tryggingamál og fjármál vel nokkru áður en að starfslokum kæmi.

Á einhverjum tímapunkti á starfsferli þeirra voru þær allar annað hvort í hlutastarfi eða fóru af vinnumarkaði í einhvern tíma þegar börn þeirra voru ung. Þannig náðu þær margar ekki að safna eins miklu í lífeyrissjóð eins og eiginmenn þeirra. Tvær konur ræddu um að það gæti verið mjög skynsamlegt þegar svo væri komið að hjón gerðu með sér samkomulag um að skipta ellilífeyrisréttindum eins og hægt væri að gera í dag. Konurnar höfðu allar þá skoðun að það væri nauðsynlegt að huga vel að fjármálum sínum fyrir starfslokin, koma sér upp aukasjóði eða séreignarsparnaði og því fyrr sem byrjað væri á því, því betra væri það.

Dagmar, Katrín, Sunna, Saga og Elísabet sögðu muninn á fyrri launum og núverandi lífeyri vera töluverðan og fundu vel fyrir því að hafa minna á milli handanna en áður. Þær þyrftu þar af leiðandi að hugsa meira um í hvað peningarnir færu og haga seglum eftir vindi í þeim efnum. Katrín sagði:

Þetta er nefnilega ekki mikill peningur sem maður er að fá af því að lífeyrissjóðurinn skerðir svo mikið tryggingarpeningana. Við kvörtum svo sem ekki neitt þannig, en þetta er engin stór upphæð á mánuði. Maður er búin að borga í lífeyrissjóðinn alla tíð, vissan hluta en svo kemur voða lítið til baka finnst mér.

María sagðist hafa það ágætt þrátt fyrir minni fjárráð. Hún sagði að það væri líka spurning um hugafar hvernig maður liti á það. Fólk þyrfti ekki að eiga allt sem hugurinn girntist: „Maður þarf ekki að eiga öll þessi skópör eða bollastell ... það skiptir meira máli

að líða vel og vera sáttur í sínu.“ Eftir að Sögu var gert að hætta í sinni vinnu sagðist hún hafa fundið fyrir fjármálaáhyggjum, sérstaklega af því að hún bjó ein. Auk þess hefði hún verið í lélegum lífeyrissjóði og vissi fyrir víst að hún fengi ekki háar greiðslur úr honum:

Maður verður náttúrulega að geta lifað og ég man að ég sagði við bróður minn: veistu ég vil ekki verða fátæk ... þetta gengur allt upp samt og í dag hef ég það ágætt þó að ég hafi þurft að hafa fyrir hlutunum.

Sunna sagði að það væri mikilvægt að þekkja réttindi sín og lífeyrismál en hún mælti einnig með því að hjón ræddu saman um hluti sem erfitt gæti verið að koma að, eins og hvernig fjármálum yrði háttað þegar annar aðilinn félli frá: „Mér fannst mjög óþægilegt að ræða þessa hluti þegar maðurinn minn vildi það og reyndi að ýta því frá mér en svo gerði ég það loksins því ég veit að það er betra að hafa þessa hluti á hreinu.“ Dagmar var á sama máli og sagði:

Ég veit um fólk sem ekki hefur náð að halda húsnæðinu sínu eftir að maki þeirra deyr, það er nógu erfitt þegar fólk missir maka sinn en að þurfa svo að hafa fjárhagsáhyggjur ofan á það...fólk verður að geta lifað mannsæmandi lífi.

Í framhaldinu talaði hún um mikilvægi þess að vera búin að koma sér upp séreignarsjóði fyrir starfslok og eftir að hafa verið innt eftir muninum á slíkum sjóði og hinum almenna sagði hún: „Þetta er peningur sem að erfist ef annar aðilinn fellur frá en er ekki eins og hinir þar sem að ekkja t.d. fær einungis borgað úr lífeyrissjóði maka í tvö ár og svo búið, þau nefnilega skipta máli þessi peningamál.“

Allar konurnar minnkuðu við sig vinnu eða voru heimavinnandi á einhverjum tímapunkti þegar börn þeirra voru ung. Saga, Hanna, Dagmar, María og Katrín sögðust hafa verið í hlutastörfum. Elísabet var heimavinnandi í rúmlega tíu ár þegar börn hennar voru yngri og greiddi þar af leiðandi ekki í neinn lífeyrissjóð á þeim tíma. Hún sagðist þó hafa tekið á það ráð að leggja pening til hliðar þegar tækifæri gafst og setti í sparissjóð, og hún hélt því síðan áfram eftir að hún fór að vinna. Í dag sagðist hún eiga ágætis sjóð og gæti þar af leiðandi leyft sér og sínum aðeins meira en ef hún hefði bara lífeyrinn sinn. Sunna var í hálfu starfi þegar börnin hennar voru ung en var annars lengst af í 75% starfi meðan þau bjuggu enn heima. Katrín lýsti því svo: „Fyrst vann ég hálfan daginn en

svo þegar þriðja barnið kom hætti ég að vinna ... byrjaði reyndar eitthvað aðeins en svo borgaði það sig ekki peningalega séð.“ María sagðist hafa verið í hlutastarfi í mörg ár:

Ég var í hálfri vinnu og svona þegar börnin fæddust og já við konur borgum ekki í lífeyrissjóði á meðan við erum í svona „fríi“ og fáum í kjölfarið lélegri sjóð og það er ekki fyrr en á síðustu árum að hægt er að jafna sjóðina á milli hjóna, að þau geti sameinað sjóðina sína.

Hún sagði að slíkt hefði því miður ekki staðið til boða á meðan eiginmaður hennar var á lífi og hún ráðlagði konum að skoða þann möguleika vel hafi þær verið minna á vinnumarkaði vegna umönnunarhlutverka í fjölskyldunni. Saga kom inn á svipaða umræðu og benti konum á að skoða þessi mál fyrr en síðar:

Ég var í hlutastarfi þegar börnin voru lítil og var því miður í lélegum lífeyrissjóði. Konur í dag þurfa svolítið að berja í borðið og huga betur að lífeyrissjóðum sínum því þær þurfa að halda áfram að lifa eftir að þær hætta að vinna og þær þurfa að ákveða hvernig þær vilja lifa. Ætla þær að lifa á sultarlaunum heima í stofu eða ætla þær að búa svo um hnútana að þær hafi það sómasamlegt?“

**„Það er svo gaman að sækja hann seinnipartinn í leikskólann, því að hann hleypur til mín og kallar amma! amma! Það er ekkert skemmtilegra til“**

Í viðtölunum nefndu flestir viðmælenda að það sem veitti þeim einna mestu gleðina við starfslok sín væri aukinn tími til þess að sinna barnabörnum sínum. Þær sögðust allar vera í góðum tengslum við börnin sín og barnabörn og þær töluðu um að því fylgdi vellíðan að geta létt undir með börnum sínum með þessu móti. Hanna sagðist til dæmis vera í mjög góðu sambandi við börnin sín og barnabörn, og þau kæmu mikið til hennar:

Þau eru ekki mjög gömul þannig að þau sækja mikið í að koma hingað og elska það að vera hjá mér og ég líka að hafa þau. Það er gaman að geta sinnt þeim betur, það er yndislegt og ég reyni að gera það og það er svo gott að þurfa ekki að segja nei við þau af því að ég er að vinna.

Dagmar, María, Elísabet og Katrín höfðu sömu sögu að segja. Þær áttu allar nokkur barnabörn sem þær sóttu í að fá í heimsókn til sín og áttu í góðum tengslum við, og fyrst nú fannst þeim þær hafa nægan tíma fyrir þau.

María sagði að eftir að hún hætti vinnu fengi hún barnabörnin oftast í heimsókn til sín og ætti í góðum tengslum við þau: „Ég passa að sækja þau og svona sem að ég gat ekki gert þegar ég var í fullri vinnu.“ Dagmar og Sunna létu það verða sitt fyrsta verk þegar þær hættu að vinna að heimsækja börn sín og barnabörn sem bjuggu erlendis. Dagmar sagði: „Ég hlakkaði mest til þess að geta heimsótt þau þegar mig langaði til og svona og byrjaði strax á því.“ Sunna sagði að eftir að hún hefði komið heim frá því að dveljast hjá barnabörnunum í nokkrar vikur hefði hún tekið að sér það verkefni að sækja yngsta barnabarnið í leikskóla á hverjum degi. Hún sagðist elska það og reynir að gera eitthvað skemmtilegt á hverjum degi með honum: „Það er svo gaman að sækja hann seinnipartinn í leikskólann, því að hann hleypur til mín og kallar, amma! amma! Það er ekkert skemmtilegra til.“

Katrín sagðist eiga stóra fjölskyldu og hún ætti hátt í tuttugu barnabörn og barnabarnabörn. Hún hefði orðið amma frekar ung og hefði alla tíð síðan sótt mikið í að fá barnabörnin til sín, ekki síst núna þegar hún væri hætt að vinna. Það horfði aðeins öðruvísi við hjá Sögu þar sem barnabörn hennar voru öll orðin hálffullorðin þegar hún hætti að vinna. Hún sagði frá því að barnabörnin hefðu verið mikið hjá henni þegar þau voru yngri en skiljanlega væru samskipti þeirra á milli orðin öðruvísi þar sem ekki þarf lengur að líta eftir þeim. Hún sagðist þó eiga í góðum tengslum við þau og hún hitti þau reglulega og byði í mat heim til sín og þess háttar þrátt fyrir plássleysi. Elísabet sagði að það allra besta við starfslokin væri að geta notið meiri samvista við barnabörnin: „Fjölskyldan og barnabörnin eru mitt mesta ríkidæmi.“

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður varðandi aðlögun og líðan eftir starfslok kom í ljós að konurnar upplifa mikið frelsi og sjálfræði. Þær voru ánægðar með að vera „lausar undan klukkunni“, eins og ein orðaði það, og þurfa aldrei að vera að flýta sér eða vera stressaðar í umferðinni á leið til vinnu. Þeim fannst gott að eiga góða og rólega morgna og hafa tíma fyrir sjálfar sig.

Í tengslum við fjárhag fundu konurnar fyrir umtalsverðum breytingum þar sem þær sögðust hafa minna á milli handanna á mánuði nú með lífeyrisgreiðslum en þegar þær fengu greidd laun áður. Óánægju var að merkja með það en einnig voru þær margar

ósáttar við fyrirkomulag greiðslna frá lífeyrissjóðum og Tryggingastofnun. Ein hafði orð á því að þetta væri frumskógur laga og reglna og „svolítið loðið allt“, og erfitt gæti reynst að reikna út greiðslur, auk þess sem nokkuð vantaði upp á aðgengi að upplýsingum. Viðmælendurnir töluðu auk þess um að það hallaði svolítið á konur þegar kæmi að því að fá greitt úr lífeyrissjóði því þær tóku, eins og margar aðrar mæður, ákvörðun um að vera í hlutastörfum eða heimavinnandi þegar börn þeirra voru ung. Í tengslum við það komu nokkrar inn á þann möguleika að hjón gætu í dag jafnað út lífeyrisréttindi þar sem heimilt er að skipta greiðslum á áunnum réttindum. Þær ræddu um mikilvægi þess að vera búin að koma sér upp eigin sjóði eða sérlífeyrissparnaði því þannig væri hægt að leyfa sér meira, ferðast og njóta lífsins. Hins vegar ræddu konurnar um að það þyrfti líka svolítið að haga seglum eftir vindi og það væri vel hægt að lifa ágætu lífi á ellilífeyri með örlítilli útsjónarsemi.

Allar konurnar áttu nokkur barnabörn og ánægja með aukinn tíma til þess að sinna þeim kom sterkt fram í gögnum. Tvær kvennanna aðstoðuðu börn sín með því að passa barnabörnin á hverjum degi en aðrar tóku að sér að hjálpa þegar þess þurfti með og þær langaði til. Konurnar ræddu flestar um þá gleði sem fylgdi því að geta gefið barnabörnunum meiri tíma eftir starfslok og nutu þess að vera með þeim, fá þau í heimsókn, skutla í frístundir eða hjálpa til við heimalærdóminn. Þar sem ein af konunum átti ekki ung barnabörn lengur sagðist hún reyna að vera dugleg að bjóða þeim í mat og þess háttar. Þær sögðust allar eiga í góðum tengslum við barnabörn sín og hlökkðu einna mest til að eyða tíma með þeim og fjölskyldum sínum þegar þær hugsuðu til starfsloka áður en þær hættu að vinna. Í viðtölunum minntust nokkrar kvennanna á að hafa verið með samviskubit yfir því að hafa ekki getað sinnt barnabörnunum sínum og létt undir með börnum sínum eins og þær hefðu viljað, en fannst þær hafa fengið tækifæri til þess að vinna það upp eftir starfslok sín.

Það er óhjákvæmilegur fylgifiskur þess að eldast að líkamlegri heilsu fer að hraka og allar konurnar voru sammála um að fátt væri jafn mikilvægt þegar fólk hætti að vinna og að huga vel að heilsunni. Þar skipti hreyfing höfuðmáli og þær voru allar meðvitaðar um nauðsyn þess að hreyfa sig til þess að viðhalda góðri heilsu. Eins var komið inn á að hreyfing hefði ekki bara góð áhrif líkamlega heldur einnig andlega. Þannig blandaðist virkni einnig inn í heilsuna því konurnar töldu félagslega virkni leiða til betri andlegrar heilsu.



## 4 Umræða

Markmið ransóknarinnar var að varpa ljósi á reynslu kvenna við starfslok og leitast var við að fanga upplifun þeirra af þessum tímamótum. Rannsóknin náði til sjö kvenna á aldrinum 68–79 ára sem hættar voru vinnu sökum aldurs og áhersla lögð á að svara þremur rannsóknarspurningum. Spurt var um upplifun kvennanna af starfslokum, hvernig undirbúningi var háttað og hvað hefði helst áhrif á aðlögun að farsælum starfslokum að mati viðmælenda. Meginniðurstöður ransóknarinnar sýndu að flestir viðmælendur voru farnir að huga að starfslokum nokkrum árum áður en þau gengu í garð og voru búnir að taka ávörðun um að hætta vinnu 67 ára. Starfslok flestra áttu sér langan aðdraganda en stuttur aðdragandi var hjá tveimur þeirra. Viðmælendur upplifðu langflestir vellíðan og frelsistilfinningu við og eftir starfslok sín. Margir fundu fyrir létti í tengslum við að þurfa ekki að flýta sér til vinnu á morgnana og ánægju vegna aukins frítíma til þess að sinna eigin hugðarefnum. Þar var efst á baugi tilhlökkun gagnvart því að sinna barnabörnum og áhugamálum.

Þessar niðurstöður falla vel að kenningu Super þar sem hann fjallar um fimm þroskastig á lífs- og starfsferli fólks þar sem leysa þarf verkefni á hverju stigi til þess að öðlast þroska. Fyrstu fjögur stigin eru *vöxtur* (0–14 ára), *könnun* (15–24 ára), *koma sér fyrir* (26–44 ára), *halda sér við* (45–65 ára). Fimmta og síðasta stigið er svo *starfslok* (e. disengagement) en það spannar árin frá 65 ára til æviloka og er það stig sem hér er til rannsóknar (Gladding, 2019, Gothard o.fl., 2001; Sharf, 2010). Þessu stigi skipti Super síðan í þrjú undirstig. Það fyrsta er að *hægja á*, en þá er ábyrgð í starfi orðin minni. Það tengist þessari rannsókn því nokkrir þátttakendur voru farnir að óska sér minni vinnu og ábyrgðar og fundu fyrir meira álagi áður en þær hættu alfarið. Næsta undirstig er *skipulagning og undirbúningur starfsloka*, sem hér tengist því að flestir viðmælendur voru farnir að huga að starfslokum og byrja að skipuleggja þau nokkrum árum áður en þau gengu í garð. Þar var undirbúningur helst í formi fjármálapátta, frístunda og áhugamála. Viðmælendur ræddu helst við fjölskyldu og vini um starfslok sín, en leituðu sér einnig upplýsinga á netinu. Þriðja undirstigið er síðan *starfslok*, en það er sá tímunktur þar sem þátttakendur hættu störfum. Hann einkenndist af töluverðum breytingum í lífi þátttakendanna og sá tími og ábyrgð sem áður fór í vinnu fer nú í fjölskyldulíf, þösson barnabarna, frítíma, áhugamál og samskipti við vini (Sharf, 2010;

Super, 1980; 1990). Þrátt fyrir að stigin séu aldurskipt segir Super að þau séu ekki bundin sérstökum aldri vegna þess að *hringrás* geti myndast í hverju stigi þar sem einstaklingar eru að endurmeta aðstæður sínar á starfsferli með tilliti til persónulegra gilda sinna, áhugamála og hæfni. Hann taldi einnig að hægt væri að fara oftar en einu sinni í gegnum hvert stig (Sharf, 2010; Super, 1980). Hægt er að samsama það niðurstöðum rannsóknarinnar þar sem flestir þátttakendur höfðu tekið sér umhugsun um hvar þær vildu vera staddar eftir starfslok, hvað hentaði þeim best að gera, hvað þeim þætti skemmtilegt að gera og hvað gæfi þeim mesta lífsfyllingu á þessu tímabili í lífi þeirra.

Undirbúningur starfsloka var mismikill milli þátttakenda. Fyrst og fremst voru fjármál undirbúin og allir viðmælendur höfðu undirbúið þau að einhverju marki. Langflestir höfðu farið á starfslokanámskeið hjá lífeyrissjóði sínum eða banka og töldu slík námskeið vera mikilvægan undirbúning. Þá hafði upplýsinga einnig verið aflað af internetinu og í gegnum félög, vini og fjölskyldumeðlimi. Einnig mátti lesa úr gögnum undirbúning tengdan félagstengslum, heilsu og áhugamálum. Niðurstöður benda til þess að undirbúningur hafi jákvæð áhrif á aðlögun kvenna að starfslokum. Einnig kom í ljós mikilvægi þess að hafa tækifæri til þess að hafa áhrif á hvenær og hvernig störfum er hætt. Viðmælendur töldu að þættir eins og jákvætt hugarfar, góð heilsa, fjármál, félagsleg og líkamleg virkni, hlutverk og áhugamál hefðu mikið að segja um hvernig til tækist að aðlagast starfslokum. Þátttakendur þekktu ekki mikið til náms- og starfsráðgjafar og höfðu ekki tengt hana við starfslok.

#### **4.1 Mikilvægi undirbúnings og eigin starfslokaákvörðunar**

Niðurstöður rannsóknar leiddu í ljós að konurnar voru flestar farnar að huga að starfslokum nokkrum árum fyrir þau og höfðu því haft tíma til undirbúnings. Þegar starfslok gengu í garð sögðust þær hafa verið tilbúnar að hætta að vinna og fundu fyrir sátt og tilhlökkun. Það horfði hins vegar öðruvísi við í tilfelli eins þátttakanda. Þeirri konu var gert að að hætta vinnu nokkrum árum fyrr en hún hafði áætlað. Hún fékk því ekki tækifæri til þess að taka starfslokaákvörðun sjálf og átti erfitt með að sætta sig við að vera hætt að vinna og aðlagast breyttum lífsháttum. Sú niðurstaða tengist niðurstöðu Wong og Earl (2009) þar sem fram kom að það auðveldar aðlögun að starfslokum ef

einstaklingar geta sjálfir haft áhrif á það hvenær störfum er hætt og með hvaða hætti. Þetta samræmist einnig rannsókn Calvo o.fl. (2009) þar sem í ljós kom að þeim sem höfðu sjálfir tekið ákvörðun um starfslok sín og gengið í gegnum þau á eigin forsendum leið mun betur, áttu í betri samskiptum við fólk og viðhéldu betri heilsu en þeir sem höfðu ekki haft tækifæri til þess. Þessar niðurstöður ýta undir mikilvægi náms- og starfsráðgjafar á þessum tímamótum í lífi fólks þar sem unnt er að aðstoða ráðþega við undirbúning og aðlögun.

Vegna þess hversu skjótt starfslok konunnar sem um er rætt hér að ofan bar að garði náði hún ekki að undirbúa starfslok sín með neinum hætti. Í kjölfarið upplifði hún vanlíðan, kveið því að missa félagsleg tengsl og hafði áhyggjur af fjármálum sínum. Þrátt fyrir að starfslok annarrar konu í rannsókninni hafi einnig borið að með snöggum hætti tók hún sjálf ákvörðunina um að hætta og náði að undirbúa sig að einhverju leyti. Hins vegar höfðu aðrir þátttakendur haft tækifæri til þess að undirbúa sig og áttu auðvelt með aðlögun að starfslokum. Er það í samræmi við rannsóknir sem framkvæmdar hafa verið í tengslum við undirbúning starfsloka. Í þeim kom fram að þeir einstaklingar sem náðu að undirbúa starfslok sín fundu fyrir meiri lífsánægju og minni kvíða og aðlöguðust starfslokum betur en þeir óundirbúnu (Glass og Flynn, 2000; Noone o.fl., 2009; Spiegel og Shultz, 2003). Í ráðgjöf er því mikilvægt að líta til aðdraganda starfsloka og hvernig þau hafa borið að garði þannig að hægt sé að taka tillit til þess að meta hvaða úrræði henta þeim ráðþegum sem hafa ef til vill ekki tekið ákvörðun um það sjálfir að hætta störfum (Leitner og Leitner, 2012).

Niðurstöður þessarar rannsóknar leiddu auk þess í ljós að þrátt fyrir að þátttakendur hafi flestir undirbúið sig að einhverju leyti var sá undirbúningur ekki mikill. Þó töldu þátttakendur að undirbúningur starfsloka væri mikilvægur, sérstaklega hvað varðar fjármál, tryggingar, lífeyri og önnur réttindi. Allar konurnar höfðu undirbúið sig að því leytinu og fimm af sjö höfðu farið á fjármálatengd starfslokanámskeið til þess að hafa yfirsýn yfir þau málefni. Flestar höfðu hugað eitthvað að áhugamálum, félagslegum samskiptum og heilsu, en heilt á litið var það aðallega fjármálahliðin sem þær undirbjuggu. Sú niðurstaða er ekki í samræmi við rannsóknir frá Bandaríkjunum og Ástralíu þar sem í ljós kom að konur undirbjuggu síður fjármálatengda þætti en lögðu frekar áherslu á áhugamál, heilsu og félagslega þætti (Calasanti o.fl., 2021; Hershey o.fl., 2007; Petkoska og Earl, 2009). Hins vegar eru niðurstöður þessara rannsókna í takti við

rannsókn Ingu Sifjar Ingimundardóttur (2017) þar sem í ljós kom að undirbúningur fólks við starfslok var af skornum skammti. Félagslegur undirbúningur kvennanna var ekki mikill og undirbúningur snéri þá helst að fjármálum.

Eins og áður hefur komið fram hafa rannsóknir sýnt fram á mikilvægi undirbúnings í tengslum við vellíðan og farsæla aðlögun að starfslokum (Glass og Flynn, 2000; Noone o.fl., 2009; Sharpley o.fl., 1998; Spiegel og Shultz, 2003; Wong og Earl, 2009).

Savickas og Super koma auk þess báðir inn á undirbúning í kenningum sínum og leggja áherslu á að einstaklingar afli sér upplýsinga fyrir starfslok sín. Með þessu telja þeir auðveldara að taka upplýstar ákvarðanir og fá betri yfirsýn yfir stöðu mála og þar með betri stjórn á starfslokaferlinu (Savickas, 2005; Super, 1980). Því er ljóst að mikilvægt er að náms- og starfsráðgjöf standi þessum hópi fólks til boða með því að vinna að því að bæta undirbúning, lífsgæði og vellíðan með persónumiðaðri ráðgjöf (Lytke, 2015).

Í Starfshyggjukenningu Savickas er meðal annars rætt um mikilvægi undirbúnings á þessum tímapunkti; að setja sér framtíðarmarkmið og hafa sjálfstraust til þess að fylgja þeim eftir. Þannig sé best hægt að takast á við þau nýju verkefni sem óumflýjanlega fylgi starfslokum. Savickas tengir þetta við aðlögunarhæfni að starfslokum og byggist hún á því hvernig einstaklingar eru í stakk búnir til þess að aðlagast óvæntum breytingum á starfsferli sínum. Hann telur að til þess að eiga kost á því að upplifa farsæla aðlögun þurfi einstaklingar auk þess að vera meðvitaðir um hlutverkamissi á einhverjum sviðum en líka að vera opnir fyrir því að öðlast ný hlutverk á þessum tíma (Savickas og Porfeli, 2012). Starfsferill þarf því ekki að vera búinn þó viðkomandi sé kominn á eftirlaun, heldur er þvert á móti hægt að byrja að nýju og finna sér ný hlutverk og tilgang. Það er því mikilvægt að hvetja ráðþega til þess að horfa á starfslok sín sem byrjun á nýju ferli eða tímabili í lífinu frekar en sem einhvern endapunkt (Ingibjörg H. Harðardóttir og Amalía Björnsdóttir, 2010; Lytke, 2015). Í kenningunni kemur auk þess fram að fólk verði að vera meðvitað um eigin hæfni og lífsviðhorf og vegna þess leggur hann áherslu á að það finni sín *lífsþemu*. Í ráðgjöf fer það þannig fram að þeir þættir sem hafa gildi fyrir ráðþegann og eru honum merkingarbærir eru fundnir og unnið með þá. Samkvæmt Savickas þurfa einstaklingar ekki einungis að vera meðvitaðir um hæfni sína, heldur einnig að hafa færtna til þess að

yfirfæra hana á aðra þætti eða verkefni þegar breytingar verða á lífi þeirra eins og við starfslok (Sharf, 2010).

## 4.2 Lífsánægja og jákvætt hugarfar

Fram kom í rannsókninni að konurnar voru allar sammála um að eigið viðhorf til starfsloka hefði haft mikið um það að segja hvernig þeim leið þegar þær hættu að vinna. Þær töldu jákvætt hugarfar vera afar mikilvægt í starfslokaferlinu öllu. Þær sögðu það skipta gríðarlega miklu máli að horfa á þær breytingar sem væru til batnaðar frekar en þær breytingar sem væru neikvæðar. Niðurstöður benda einnig til þess að virkni sé stór partur af því að líða vel og aðlagast starfslokum sínum. Konurnar ræddu um að þær hefðu litið svo á að nú væri tíminn til þess að gera hluti sem þær hefði alltaf langað til að gera, eða gera hluti sem þær gerðu áður en hefðu nú meiri tíma fyrir. Sú niðurstaða er í samræmi við íslenska rannsókn þar sem tekin voru viðtöl við tíu 69–78 ára einstaklinga sem farnir voru af vinnumarkaði. Þeir töldu að jákvætt hugarfar hefði sérstaklega mikið að segja eftir starfslok í tengslum við vellíðan. Þá lögðu þeir áherslu á að með auknum frítíma þyrfti að finna sér hlutverk sem veitti tilgang og lífsánægju. Einnig væri nauðsynlegt að viðhalda andlegri, félagslegri og líkamlegri virkni til þess að halda færni sinni, heilsu og sjálfstæði sem lengst (Guðrún E. Benónýsdóttir o.fl., 2009). Þessi niðurstaða er einnig í takti við niðurstöður úr rannsókn Osborne (2012) þar sem í ljós kom að einstaklingar eru farnir að horfa meira til lífsgæða og líðan á starfslokaárum sínum heldur en áður þekktist. Þá var aðallega verið að undirbúa fjárhag en minni áhersla lögð á virkni og líkamlega og andlega heilsu fólks.

Í niðurstöðum kom auk þess fram að konurnar töldu mikilvægt að hafa hlutverkum að gegna eftir starfslok og nokkrar ræddu um að vilja upplifa það að gera gagn, enda veitti þeim lífsánægju. Það er í samræmi við aðrar rannsóknir sem sýnt hafa fram á að fólk upplifir því meiri lífsfyllingu eftir því sem það er virkara eftir starfslok og því fleiri hlutverkum sem það hefur að gegna (Adelman 1994; Kielhofner, 2008; McKenna o.fl., 2007). Ljóst var að fjölskyldur kvennanna gegndu stærsta hlutverkinu í lífi þeirra eftir starfslok og löngun kvennanna til þess að eyða meiri tíma með barnabörnum kom sterkt fram. Allar konurnar ræddu um að þær ættu í miklum og góðum samskiptum við barnabörn sín og nytu þess að umgangast þau og líta eftir þeim. Það samræmist

rannsókn Þóru Friðriksdóttur (2012) þar sem þátttakendur töldu eitt sitt stærsta hlutverk eftir starfslok vera að líta eftir barnabörnum sínum og njóta samvista við fjölskyldur sínar. Niðurstöðurnar er einnig hægt að tengja við hlutverkakenninguna þar sem hún gengur út frá því að öllum sé það mikilvægt að gegna hlutverkum í lífinu og þau veiti einstaklingum lífsfyllingu og ánægju. Síðan þegar árin færast yfir og fólk stendur frammi fyrir starfslokum gerist það óhjákvæmilega að sum hlutverk hverfa úr lífi þess. Þá skipti mestu máli að fylla þau skörð með öðrum hlutverkum sem viðhalda vellíðan og virkni einstaklinga (Ingibjörg H. Harðardóttir og Amalía Björnsdóttir, 2010).

Starfsferilspróunarkenning Super horfir einnig til mikilvægis hlutverka þar sem kenningin inniheldur *lífshlutverk* fólks sem eru öll fyrri hlutverk og störf sem hver og einn hefur öðlast á lífsleið sinni (Sharf, 2010). Hlutverkin eru sex og eru: barn, námsmaður, starfsmaður, þátttaka í samfélaginu, heimili og fjölskylda og tómstundir (Schofield, 2017, Super, 1990). Eins og Super leggur áherslu á hafa hlutverk þátttakenda breyst með tímanum, sem og mynstur þeirra, og í lok ævinnar hafa allir sinnt öllum þessum hlutverkum á einhverjum tímamarki (Super, 1980). Þátttakendur höfðu hver og einn sína styrkleika og hlutverk sem tengst hafa tímabilum í lífi þeirra. Þarna hafa sum hlutverkin skarast og haft áhrif hvert á annað eins og þegar nokkrir þátttakendur ræddu um að hafa stundum upplifað streitu þegar mikið var að gera hjá þeim í vinnu og á heimilinu. Þær hafa allar haft mörgum hlutverkum að gegna í gegnum tíðina en eftir starfslok kom í ljós að þær upplifuðu persónulegar hlutverkabreytingar sem og breyttar áherslur í tengslum við sum hlutverk.

Fram kom að það var mjög persónubundið hversu virkar konurnar voru eftir starfslok og hélst það oftast í hendur við það hversu virkar þær voru fyrir starfslokin. Konurnar sögðu að persónuleg einkenni breyttust ekki við starfslok. Þó væri vissulega hægt að temja sér jákvætt hugarfar og leggja áherslu á það að vera virkur til þess að takast á við breytingar og stuðla að vellíðan eftir starfslok. Þessar niðurstöður eru á svipuðum nótum og niðurstöður úr rannsókn Kim og Park (2017) þar sem farsæl starfslok tengdust persónulegum einkennum fólks, lífsánægju, virkni, jákvæðu hugarfari og þeirri tilfinningu að hafa tilgang í lífinu. Savickas kemur einnig inn á mikilvægi þess að einstaklingar nái að viðhalda sjálfsvitund sinni og persónulegum einkennum í gegnum starfsferil sinn og starfslokaferli. Þeir þurfi að finna tilgang og merkingu í lífinu með því

að horfa til sögu sinnar, sem inniheldur fyrrum reynslu, minningar og framtíðarsýn (Savickas, 2005; Savickas og Porfeli, 2012).

Í starfslokaráðgjöf væri hægt að horfa til kenningarinnar með því að hjálpa ráðþegum að horfast í augu við þær breytingar sem framundan eru á starfslokaferli þeirra og með hvaða hætti væri best að undirbúa þær. Með þeim hætti væri líklegra að ráðþegar náði að hafa stjórn og vita stefnu starfsloka sinna (Savickas, 2005).

### 4.3 Persónubundnir áhrifapættir aðlögunar að starfslokum

Ljóst er af niðurstöðum að áhrifapættir aðlögunar að starfslokum voru nokkrir. Þar má helst nefna fjárhagslega, félagslega, hugræna og líkamlega þætti. Þessir þættir spiluðu saman og voru háðir aðstæðum og persónueinkennum hvers og eins. Þátttakendur ræddu um mikilvægi virkni í starfslokaferli sínu og var þá verið að vísa til félagslegrar og líkamlegrar virkni. Jón Björnsson (1996) talar um að hugtakið virkni vísi til þess að einstaklingar njóti þess að vera þátttakendur í eigin lífi, sýni áhuga og geri kröfur til umhverfis síns og finni þannig sinn tilgang.

Savickas telur að ef einstaklingar hafi til að bera góða aðlögunarhæfni muni það leiða til þess að starfsferill og starfsþróun einstaklinga gangi betur. Þegar líta þarf til aðlögunarhæfni fólks að starfsferli er hægt að nota mælitæki Savickas, CAAS, sem hann þróaði til kortleggingar á aðlögunarhæfni einstaklinga. Mælitækið byggir hann á fjórum þáttum sem eru: umhugsun, stjórn, forvitni og sjálfstraust. Mælitækið hefur verið staðlað fyrir íslenskan veruleika og kallast hér Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli, skammstafað KANS. Hér á landi var tveimur nýjum þáttum bætt við mælitækið, sem eru *samvinna* og *samfélagsvitund*. Með notkun mælitækis Savickas sést hvar styrkleikar og veikleikar liggja þannig að hægt sé að byggja upp einstaklingsmiðaða ráðgjöf með tilliti til þarfa ráðþega (Savickas, 2005; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2017).

Eins og áður hefur verið farið inn á tengir Savickas aðlögunarhæfnina við þættina *umhugsun um starfsferil, stjórn, sjálfstraust, forvitni, samvinnu og samfélagsvitund*. Hér virðast þátttakendur hafa snert á öllum þessum víddum í starfslokaferli sínu.

Savickas telur umhugsun um eigin starfsferil vera mikilvægasta þáttinn í aðlögun á starfsferli því þar er fólk að skipuleggja sig og huga að framtíð sinni (Savickas, 2005). Í

Þessari rannsókn huguðu flestar konurnar að starfslokum sínum (umhugsun) áður en þær stigu skrefið að þeim.

Inni í *umhugsun um starsferil* skipta þættir eins og skipulagning og jákvæðni miklu máli (Savickas, 2005) en báðir þessir þættir komu fram í rannsókninni, sérstaklega kom mikilvægi þess að vera jákvæður sterkt fram. Savickas telur að ef umhugsun er ekki til staðar upplifi ráðþegar ákveðið sinnuleysi. Ef svo er geta ráðgjafar aðstoðað þá til þess að horfa fram á við og líta með hlutttekningu á starfsferil sinn og starfslok (Savickas, 2005). Annar mikilvægasti þátturinn er *stjórn*, þ.e. stjórn yfir eigin starfsferli. Það merkir að fólk taki sjálft ábyrgð á starfsferli sínum og sjái til þess að velja það sem því hentar best. Ef stjórn skortir þarf ráðgjafi að útskýra fyrir ráðþega sínum að starfsferill hans og, eins og í þessu tilfelli, starfslok séu á hans ábyrgð. Þann þátt er hægt þjálfá til dæmis með sjálfsstyrkingu (Savickas, 2005). Úr niðurstöðum mátti lesa að þátttakendur náðu í langflestum tilfellum að hafa góða stjórn á starfslokum sínum, hvað hentaði þeim best og hvert best væri að stefna.

*Forvitni* felst síðan í því að afla sér upplýsinga um starfslokin. Hún tengist einnig sjálfsskoðun og því hvar viðkomandi vill sjá sig í framtíðinni og telur sig eiga heima. Þar kemur einnig til sá vilji að prófa nýja hluti og máta sig í nýjum aðstæðum og hvert þær muni leiða hann (Savickas, 2005). Ef vantar uppá forvitni hjá ráðþegum við starfslok er hægt að aðstoða við upplýsingaöflun og hjálpa þeim við að opna hugann og kanna nýja hluti. Í þeim tilfellum væri jafnvel gott að notast við áhugasviðkannanir til þess að skoða hvar áhugi þeirra liggur eða benda á félags- og sjálfboðaliðastörf sem henta viðkomandi (Savickas, 2005). Í tilfelli þátttakenda þessarar rannsóknar voru konurnar duglegar að afla sér upplýsinga um starfslok sín og höfðu allar áhugamál sem þær nutu sín í.

Fjórða vídd Savickas er *sjálfstraust*, en það er sú trú sem einstaklingar hafa á sjálfum sér og sú trú að þær áskoranir sem fyrir þeim liggja muni fara vel. Það er mikilvægt við starfslok að hafa til að bera sjálfstraust og trú á eigin færni (Savickas, 2005). Ef einstaklinga skortir sjálfstraust til þess að reyna nýja hluti má búast við því að þeir veigri sér við það að fara út í könnun vegna þess. Í ráðgjöf þyrfti að finna út hver orsökkin væri fyrir litlu sjálfstrausti og vinna að því að byggja það upp og efla þá þætti sem viðkomandi telur sig vanta. Dæmi um slíka vinnu gæti verið í formi sjálfsstyrkinganámskeiða (Savickas, 2005). Í niðurstöðum kom fram að flestar konurnar höfðu sjálfstraust til að bera í starfslokaferli sínu og upplifðu ánægju með að geta



stjórnað sér og sínum tíma meira en áður. Einn þátttakandi átti þó í erfiðleikum með sjálfstraust sitt í byrjun og vissi ekki hvað hún átti að gera með tíma sinn, en með tímanum vann hún sig upp úr því og var farin að trúá á sig aftur og njóta starfsloka sinna.

Fimmti þátturinn er *samvinna*, en þeim þætti var bætt við íslenska gerð mælitækis á aðlögunarhæfni á starfsferli. Í samvinnu er horft til færni einstaklinga í samskiptum við aðra einstaklinga en sá þáttur skiptir ekki síður máli við starfslok. Ef samvinnuþáttur ráðþega er ekki sterkur er hægt að leitast við komast að því hvað veldur og benda á samskiptanámskeið eða æfa samskiptahæfni í ráðgjöf (Savickas, 2005). Þátttakendur rannsóknarinnar höfðu allar þá hæfni til að bera að geta átt í góðum samskiptum og samvinnu við aðra.

*Samfélagsvitund* er síðan sjötti þátturinn en þar er horft til þess að fólk bæti sjálfsmýnd sína með því að gera samfélagslegt gagn og snýr þessi þáttur að íslenskrum vinnusemi. Vinnusemi hefur í gegnum tíðina verið eitt aðaleinkenna Íslendinga og vegna þess tengist hún samfélaginu og snýst meðal annars um að vera virtur samfélagsþegn og hafa tilgang (Sigríður Bríet Smáradóttir, 2010). Hér væri hægt að hvetja ráðþega til þess að vinna sjálfboðaliðastörf eins og að aðstoða innflytjendur og/eða fátæka einstaklinga eða heimsækja í gegnum félagsamtök, þá sem eru félagslega einangraðir.

Við starfslok reynir mjög á hæfnina til að laga sig að breytingum og hér er hægt að nota hugmyndir Savickas um aðlögunarhæfni sem inngríp eða með öðrum inngrípum í starfslokaráðgjöf til þess að kortleggja hvar veikleikar og styrkleikar ráðþega liggja (Savickas, 2005).

Konurnar voru sammála um að hækkandi aldri fylgdi því óhjákvæmilega að heilsu hrakaði og því töldu þær það einkar mikilvægt að huga vel að heilsu sinni eftir starfslok. Þær voru því mjög meðvitaðar um nauðsyn hreyfingar og að viðhalda góðri heilsu, og hreyfðu sig þess vegna reglulega. Einnig komu þær inn á að hreyfing hefði ekki einungis jákvæð áhrif á þær líkamlega heldur einnig andlega. Þessar niðurstöður ríma við rannsókn Wong og Earl (2009) þar sem í ljós kom að heilsa var mikilvægur þáttur í starfslokaferlinu, bæði í starfslokaákvörðuninni og í aðlögun að starfslokunum.

Langflestir þátttakendur lögðu töluverða áherslu á félagslega og líkamlega virkni í tengslum við aðlögun að starfslokum. Það er í samræmi við safnrannsókn Kim og Park (2017). Niðurstöður þeirrar rannsóknar leiddu meðal annars í ljós að ef þátttakendur

viðhélðu félagslegri, líkamlegri og hugrænni virkni væri mun líklegra að þeir upplifðu þriðja aldurs skeið sitt og starfslokaferli á jákvæðan hátt. Þá kom fram að viðmælendur töldu að fólk yrði að vera meðvitað um hvernig það vildi eyða tíma sínum eftir starfslok. Þannig væri það á ábyrgð hvers og eins að bera sig eftir björginni. Ef vilji væri til dæmis fyrir því að vera virkari mætti ekki ætlast til þess að einhver annar sæi um að gera hlutina fyrir þá eða draga þá með sér að heiman, heldur þyrfti að sýna frumkvæði.

Í niðurstöðum þessarar rannsóknar komu fram ákveðnir þættir sem virtust tengjast kynferði, en þar komu sterkast fram fjárhagsþættir og umönnun barnabarna. Ef horft er til fjárhagsþátta benti margt til þess að fjárhagur kvenna verði lakari eftir starfslok og að þær hafi minna á milli handanna en áður. Einn þátttakandi ræddi meðal annars um það að hún hefði ekki verið viss um að geta framfleytt sér fyrst eftir að hún hætti störfum. Óánægju var að finna hjá flestum með þá upphæð sem borguð er frá lífeyrissjóði og Tryggingastofnun og hvöttu konurnar yngri konur til þess að vera búnar að huga að þessum málum fyrr en seinna, eins og með því að safna í viðbótarlífeyrissparnað. Auk þess kom í ljós að það hallaði á konurnar miðað við eiginmenn þeirra þegar kom að lífeyrissparnaði. Þær voru langflestar í hlutastörfum eða heimavinnandi þegar börn þeirra voru lítil og það leiddi óhjákvæmilega til þess að minna var í sjóðnum en ef þær hefðu verið í fullu starfi. Þessum niðurstöðum ber saman við rannsókn Na Lim (2021) þar sem í ljós kom að fjárhagslegur undirbúningur væri einn mikilvægasti undirbúningsþáttur starfsloka kvenna. Konur virtust vera verr settar en karlar hvað varðaði fjárhagslegt sjálfstæði eftir starfslok og meiri líkur voru á því að konur lifðu við fátækt eftir að vinnu var hætt. Þá er einnig að finna samsvörun við aðra rannsókn, sem byggð var á gagnagrunni um heilsu, öldrun og starfslok. Hún nefnist SHARELIFE (the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) og þar var sjónum beint að 60–75 ára gömlum konum frá 13 Evrópulöndum. Leiddi rannsóknin í ljós að þær konur sem voru í hlutastörfum eða frá vinnu á einhverjum tímamarki vegna umönnunar barna sinna voru með mun lægri lífeyri við starfslok en aðrar konur, vegna styttri tíma á vinnumarkaði. Auk þess var líklegra að þær ynnu lágláunastörf og væru í starfi með lægri stöðu, sem hefur áhrif á starfsferil þeirra (Möring, 2018). Þessar niðurstöður voru í samræmi við fyrri rannsóknir tengdar þessum efnum (Budig og England, 2012; Dotti Sani, 2015; Gash, 2009).

Þá kom fram í gögnum þessarar rannsóknar að sumar konurnar höfðu upplifað töluverða tímapressu þegar þær voru á vinnumarkaði, sérstaklega þegar börn þeirra voru yngri. Nokkrar ræddu um hversu mörgum hlutverkum þær höfðu gegnt og alla þá bolta sem þær héldu á lofti í einu. Ein þeirra sagði frá því að hún skilji hreinlega ekki hvernig hún hafi farið að þessu öllu áður en hún hætti að vinna. Önnur kom inn á að þrátt fyrir að hún hafi mest sinnt umönnunarstörfum og skipulagningu á heimilinu, ásamt vinnunni og félagsstörfum, hafi hún oft gert lítið úr þeirri vinnu og segir konum hætta til þess að gera það. Í dag sjái hún hvað hún áorkaði miklu og að hún hafi bara verið nokkuð góð í því en því hafi fylgt þreyta og álag sem hún finni sem betur fer ekki fyrir í dag eftir starfslokin.

Þessar niðurstöður eru í samræmi við umræður um svokallaða „þriðju vakt“ sem töluvert hefur verið rætt um hér á landi síðustu misseri, en hún felur í sér þau verkefni sem oftast lenda á konum í gagnkynhneigðum samböndum og hafa þótt sjálfsögð í gegnum tíðina. Þriðja vaktin felst í því að bera ábyrgð á fjölskyldu- og heimilishaldi og getur ekki einasta orsakað streitu og kulnun heldur einnig heft framgang og þátttöku kvenna á vinnumarkaði (VR, e.d.). Niðurstöður rannsókna sýna fram á að konur lagi starfsferil sinn meðal annars að fjölskylduábyrgð (eins og barnaupveldi og umönnunarstörfum), heimilisstörfum, áhugamálum og sjálfböðaliðastörfum (Allen o.fl., 2016; Hammarström o.fl., 2011; O’Neil o.fl., 2008). Jafnvel í samfélögum þar sem jafnrétti kynjanna hefur þróast hvað mest hafa litlar breytingar átt sér stað í þessum efnum. Enn eru það konur sem bera hvað mesta ábyrgð á heimilisstörfum og eru í umönnunarhlutverkum og verkum innan heimilis (Thörnqvist, 2006). Vegna þessara þátta eru umskipti á starfsferil kvenna einkennandi. Þær fara mun oftar inn og út af vinnumarkaði en karlar og vinna tímabundin störf af þeim sökum (Brimrose, 2008).

Þessi lífshlutverk kvenna leiða óhjákvæmilega til þess að starfsferill þeirra verður mun flóknari en karla og því ber að huga vel að þessum hópi við starfslokaráðgjöf. Þessi hlutverk virðast ekki breytast með hækkandi aldri þar sem konur bera oftast mesta ábyrgð á heimilishaldi og umönnunarhlutverkum eldri fjölskyldumeðlima og barnabarna. Þetta valdaójafnvægi á milli kvenna og karla byggir á rótgrónum hugmyndum um eiginleika kvenna, staðalímyndum og fordómum sem síðan hafa áhrif á framboð og eftirspurn á vinnumarkaði (Stier og Endeweld, 2015).

Borið hefur á gagnrýni á undanförunum árum í tengslum við hefðbundnar starfsferilskenningar um ráðgjöf, sérstaklega þegar kemur að ráðgjöf við minnihlutahópa og konur. Þar sem starfsferill kvenna er oft mun flóknari en karla þarf að horfa meira til heilðrænnar ráðgjafar í þeim efnum (Bimrose, 2012; Cook o.fl., 2002). Í eigindlegri, alþjóðlegri samanburðarrannsókn sem fór fram í sex löndum (Ástralíu, Argentínu, Þýskalandi, Ítalíu, Englandi og Suður-Afríku) veittu niðurstöður innsýn í starfskenningar og starfshætti eldri kvenna sem tengdust menningu þeirra allra. Þar leiddu niðurstöður meðal annars í ljós töluverða þörf fyrir heilðræna ráðgjöf sem sérstaklega er hönnuð með konur í huga, eins og við starfslok. Horfa þarf heilðrænt í tengslum við konur og aðlaga ráðgjöf með tilliti til innri og ytri þátta þeirra og ekki síður til félagslegra og menningarlegra þátta (Bimrose, 2012).

Vegna þessara ólaunuðu og oft ósýnilegu verkefna eru konur einnig sjö sinnum líklegri en karlar til þess að sinna hlutastörfum og þær skuldbinda sig síður í stærri verkefni á vinnustöðum (VR, e.d.). Töluverðar líkur eru á því að konur sem standa frammi fyrir starfslokum í dag hafi upplifað margskonar breytingar á vinnumarkaði og þar af leiðandi ótryggari vinnuskilyrði í gegnum starfsferil sinn (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009).

Rannsókn þessi getur veitt hugmyndir að frekari rannsóknum á starfslokum kvenna. Fróðlegt væri til að mynda að skoða upplifun af starfslokum annars vegar meðal kvenna sem búa einar og hins vegar meðal kvenna sem eru í sambúð. Einnig væri hægt að skoða muninn á aðlögun að starfslokum hjá konum sem hættu að vinna að eigin frumkvæði og hjá þeim sem þurft hafa að fara af vinnumarkaði fyrr en þær áætluðu vegna annarra ástæðna eins og heilsubreysts eða uppsagnar. Þá væri verðugt að rannsaka upplifun karla og kvenna af starfslokum og skoða hvaða þættir eru líkir og ólíkir. Auk þess væri hægt að skoða starfslok annars vegar kvenna sem voru heimavinnandi í einhver ár á meðan börn þeirra voru ung og fóru síðan aftur á vinnumarkaðinn og hins vegar þeirra sem áttu samfelldan starfsferil. Þessi listi er ótæmandi en getur gefið hugmyndir að frekari rannsóknum á starfslokaferlinu.

## 5 Lokaorð

Starfslok geta verið tími frelsis og frítíma en þau geta einnig falið í sér margar áskoranir og breytingar. Það að hætta að vinna breytir ekki núverandi persónuleika einstaklinga, hegðun þeirra eða viðhorfum, en sumir gætu þó þurft að þróa með sér breyttan lífsstíl og hugsunarhátt sem væri til þess fallinn að auðvelda þeim að aðlagast starfslokunum. Það á sérstaklega við um þá sem horfa neikvætt til þessara tímamóta eða kvíða þeim. Náms- og starfsráðgjöf við starfslok getur hjálpað þeim einstaklingum að bæta lífsgæði sín í starfslokaferlinu með því að varpa ljósi á þær breytingar sem búast má við. Hún getur auk þess hjálpað þeim til þess að verða meðvitaðri um gildi sín, viðhorf og hegðun, sem myndi auðvelda þau umskipti sem verða í lífi þeirra. Með auknum skilningi á þáttum sem hafa áhrif á þessar ákvarðanir geta náms- og starfsráðgjafar mætt þörfum þessa hóps betur og stutt hann á mun skilvirkari hátt en ella. Í kjölfarið mætti þróa einstaklingsmiðaðar aðferðir til þess að takast á við þessar breytingar, til þess að stuðla að farsælum starfslokum og lífsánægju.

Helsti veikleiki þessarar rannsóknar er að fjöldi viðmælenda var ekki mikill, einungis sjö konur, og því er gagnasafnið ekki stórt. Þó verður að hafa í huga að eigindlegar rannsóknir snúast ekki um að geta alhæft um niðurstöður þeirra, heldur er leitast við að fara á dýptina og fá innsýn í líf og upplifun einstaklinga. Styrkur rannsóknarinnar er sá að ítarlegar upplýsingar fengust frá viðmælendum. Konurnar deildu starfslokareynslu sinni með rannsakanda á innihaldsríkan og einlægan hátt, sem gaf góða yfirsýn yfir starfslokaferlið. Það er von mín að rannsókn þessi hvetji til frekari rannsókna á starfslokum hér á landi og ráðgjöf fyrir einstaklinga sem farnir eru að huga að starfslokum eða hafa gengið í gegnum þá reynslu nú þegar. Með því að rannsaka starfslokaferlið betur gefst tækifæri fyrir náms- og starfsráðgjafa til þess að öðlast þekkingu og auka skilning. Þörf er á enn frekari þróun og rannsóknum til að auka getu náms- og starfsráðgjafa til að veita þessum hópi fólks sem besta og áhrifaríkasta ráðgjöf á þessum merku tímamótum.

## Heimildaskrá

- 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.  
[https://psycnet.apa.org/fulltext/2011-03462-001.pdf?auth\\_token=a9d2adc4ee6b4b7839971bcb76b223fd6dface21](https://psycnet.apa.org/fulltext/2011-03462-001.pdf?auth_token=a9d2adc4ee6b4b7839971bcb76b223fd6dface21)
- Adelman, P. K. (1994). Multiple roles and psychological well-being in a national sample of older adults. *Journal of gerontology*, 49(6), 277–285. doi: 10.1093/geronj/49.6.S27
- Allen, T. D., French, K. A. og Poteet, M. L. (2016). Women and career advancement: Issues and opportunities. *Organizational Dynamics*, 45(3), 1–11.  
doi:10.1016/j.orgdyn.2016.07.006
- Atchley, A. B. (2004). *Social Forces and Aging. An Introduction to Social Gerontology* (10 útg.). Wadsworth/Thomson Learning.
- Auðnast. (e.d.). Starfslok. <https://www.audnast.is/fyrirtaeki/starfslok>
- Barnes, S. (2011). *Third-age: Golden years of adulthood*. San Diego State University Interwork Institute.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1048.7507&rep=rep1&type=pdf>
- Beehr, T. A. og Adams, G. A. (2003). Introduction and overview of current research and thinking on retirement. Í G. A. Adams og T. A. Beehr (ritstjórar), *Retirement: Reasons, processes, and results* (bls. 1–5). Springer Publishing Company.
- Berg, B. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7. útgáfa). Allyn & Bacon.
- Berger, K. S. (2008). *The developing person: through the lifespan* (7. útgáfa). Worth Publishers.
- Birkett, H. (2013). *The embedded nature of the retirement experience: A life course study*. University of Birmingham.
- Bogdan, R. og Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (5. útgáfa). Pearson.
- Bonsang, E. og Klein, T. J. (2012). Retirement and subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(3), 311–329.
- Bimrose, J. (2008). Guidance with women. Í J. A. Ahtanasou og R. V. Esbroeck (ritstjórar), *International handbook of career guidance*. (bls. 375–404). Springer Publishing Company

- Budig, M. J. og England, P. (2012). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66, 2, 204–225.
- Bui, T. T. M., Button, P. og Picciotti, E. G. (2020). Early Evidence on the Impact of COVID-19 and the Recession on Older Workers. *NBER Working Paper* 27448. doi:10.3386/w27448
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L. og Kendall, D. (2006). Understanding team adaptation: a conceptual analysis and model. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1189–1207. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1189
- Calasanti, T., Carr, D., Homan, P. og Coan, V. (2021). Diagnosis of chronic health conditions and change in subjective age: The moderating role of chronological age. *The Gerontologist*. <https://academic.oup.com/gerontologist/advance-article-abstract/doi/10.1093/geront/gnab015/6128717?redirectedFrom=fulltext>
- 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.
- Calvo, E., Haverstick, K. og Sass, S. A. (2009). Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. *Research on Aging*, 31(1), 112–135.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage Publication.
- Clayton, P. M., Greco, S. og Persson, M. (2007). *Guidance for life working and learning in the third age*. Franco Angeli.
- Coe, N. B. og Zamarro, G. (2011). Retirement effects on health in Europe. *Journal of Health Economics*, 30(1), 77–86. doi: 10.1016/j.jhealeco.2010.11.002
- Colombo, F., Llena Nozal, A., Mercier, J. og Tjadens, F. (2011). *Help wanted? Providing and financing long-term care*. OECD.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C. og Bluestein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal of Education and Vocational Guidance*, 8(1), 5–18. doi: 10.1007/s10775-007-9132-6
- Denton, F. T. og Spencer, B. G. (2009). What Is Retirement? A Review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging*, 28(1), 63–76. doi:http://dx.doi.org/10.1017/S0714980809090047
- Dotti Sani, G. M. (2015). Within-couple inequality in earnings and the relative motherhood penalty. A cross-national study of European countries. *European Sociological Review*, 31(6), 667–682.

- Duberley, J., Carmichael, F. og Szmigin, I. (2014). Exploring women's retirement: Continuity, context and career transition. *Gender, Work and Organization*, 21(1), 71–90. <https://doi.org/10.1111/gwao.12013>.
- Efling. (e.d.). Á tímamótum. <https://efling.is/starfslokanamskeid/>
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. McGraw Hill.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2009). *Foundation Findings: Drawing on experience-Older women workers in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Evetts, J. (ritstjóri). (2014). *Women and career: Themes and issues in advanced industrial societies*. Routledge.
- Feldman, R. S. (2014). *Attitudes and behaviour. Discovering the life span* (3. útg.). Pearson.
- Félag náms-og starfsráðgjafa. (e.d.) Náms- og starfsráðgjöf. <https://fns.is/n%C3%A1ms-og-starfsr%C3%A1%C3%B0gj%C3%B6f>
- Friedman, E. og Havighurst, R. (1954). *The meaning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gash, V. (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93, 3, 569–586.
- Gladding, S. T. (2019). From Ages 27 to 72: Career and personal development of a productive counselor over the life span. *Adulthood Journal*, 18(1), 17–26. doi: 10.1002/adsp.12066
- Glass, J. C. og Flynn, D. K. (2000). Retirement needs and preparation of rural middle-aged persons. *Educational Gerontology*, 26, 109–134. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=trh&AN=2996902&site=ehost-live>
- Goldberg, E. (2002). A healthy retirement. *AORN Journal*, 5, 873–874.
- Gothard, B., Mignot, M., Offer, M. og Ruff, M. (2001). *Careers Guidance in Context*. Sage Publications.
- Grunfelder, J., Rispling, L. og Norlén, G. (ritstjórar). (2018). *State of the Nordic region 2018 theme 1: Demography*. Nordic Council of Ministers.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (2017). Career changes on the horizon: The importance of group norms in interpreting results of career adaptability measures. Í K. Maree (ritstjóri), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (bls. 375–396). Springer.



- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir (2009). Breyttar aðstæður á starfsferli og getan til að laga sig að þeim. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritst.) *Rannsóknir í félagsvísindum X*. (bls. 739–746). Félagsvísindastofnun - Háskólaútgáfa.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Ásta Snorradóttir. (2012). Vinnutengd heilsa kvenna. Í Herdís Sveinsdóttir og Helga Gottfreðsdóttir (ritstjórar), *Við góða heilsu? Konur og heilbrigði í nútímasamfélagi* (bls. 187–200). Háskólaútgáfan.
- Guðrún E. Benónýsdóttir, Sólveig Á. Árnadóttir og Sigríður Halldórsdóttir. (2009). Reynsla aldraðra, sem búsettir eru á eigin heimili, af heilbrigði og af því hvað viðheldur og eflir heilsu á efri árum. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 85(1), 48–55. Sótt af <https://www.hirsla.lsh.is/handle/2336/52633>
- Hagstofa Íslands. (2020). *Mannfjöldaspá*.  
<http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2020/d78e7ec1-da42-4795-86ce-1c016e8eb9dd.pdf>
- Hammarström, A., Gustafsson, P. E., Strandh, M., Virtanen, P. og Janlert, U. (2011). It's no surprise! Men are not hit more than women by the health consequences of unemployment in the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*, 39(2), 187–193. doi:10.1177/1403494810394906
- Hartmann, H. og English, A. (2009). Older women's retirement security: A primer. *Journal of Women, Politics & Policy*, 30(2–3), 109–140  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15544770902901932>
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. og Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419. doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006
- Hennink, M., Hutter, I. og Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. Sage
- Herr, E. L., Cramer, S. H. og Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (6. útgáfa). Pearson/Allyn og Bacon.
- 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
- Hillier, S. M. og Barrow, G. M. (2014). *Aging, the individual, and society* (10. útgáfa). Wadsworth.
- Hooyman, N. R. og Kiyak, H. A. (2005). Productive aging, paid and nonpaid roles and activities. Í N. Hooyman og H. A. Kiyak (ritstjórar), *Social gerontology, a multidisciplinary perspective* (bls. 424– 480). Allyn and Bacon.

- Inga Sif Ingimundardóttir. (2017). „Fyrst eftir að ég hætti að vinna, mér fannst það vera tilgangsleysi“: Starfslok – félagslegur veruleiki og aðlögunarhæfni (óútgefin meistararitgerð). Háskóli Íslands.
- Ingibjörg H. Harðardóttir. (2015). „Líður á þennan dýrðardag“. Farsæl öldrun og vangaveltur um hvernig aukin þekking getur haft áhrif og bætt þjónustu við aldraða. *Netla – veftímarit um uppeldi og menntun*.  
<https://skemman.is/bitstream/1946/24402/1/Ingibj%3%b6rg%20H.%20Har%3%b0ard%3%b3ttir%20-%202015%20-%20%e2%80%9e.pdf>
- Ingibjörg H. Harðardóttir og Amalía Björnsdóttir. (2010). Virkni og þátttaka eldri borgara í samfélaginu: „Sjálfbóðið starf veitir lífsgleði og styrkir sjálfsmýndina“. *Öldrun*, 29(1), 4-7.
- Ingibjörg Pálmadóttir, Jón Helgason, Benedikt Davíðsson, Jón Snædal, Hrafn Magnússon, Hrefna Sigurðardóttir o.fl. (1999). *Ár aldraðra 1999, Lokaskýrsla*. Framkvæmdarstjórn árs aldraðra.
- Jonsson, H. (2011). The first steps into the third age: the retirement process from a Swedish perspective. *Occupational Therapy International*, 18(1), 32–38.  
doi:10.1002/oti.311
- Jonsson, H. og Andersson, L. (1999). Attitudes to work and retirement: Generalization or diversity? *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 6, 29–35.
- Jonsson, H., Borell, L. og Saldo, G. (2000). Retirement: An occupational transition with consequences for temporality, balance and meaning of occupations. *Journal of Occupational Science*, 7(1), 29–37.
- Jón Björnsson. (1996). Hvað er öldrun? Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (ritstjórar), *Árin eftir sextugt: Allt sem þú þarft að vita til þess að njóta efri árána* (bls. 37–66). Forlagið.
- Kautonen, T., Luoto, S. og Tornikoski, E. T. (2010). Influence of work history on entrepreneurial intentions in ‘prime age’ and ‘third age’: A preliminary study. *International Small Business Journal*, 28(6), 583–601.  
doi:10.1177/0266242610368592
- Kielhofner, G. (2008). *Model of human occupation: Theory and application* (4. útgáfa). Lippincott Williams og Wilkins.
- Kim, S. H. og Park, S. A. (2017). Meta-Analysis of the Correlates of Successful Aging in Older Adults. *Res Aging*, 39(5), 657–677. doi: 10.1177/0164027516656040.
- Kitaj, K. (2008). Retirement planning: show me (more than just money). *Biomedical Instrumentation and Technology*, 42(4), 279–280. doi:10.2345/0899-8205(2008)42[279:RPSMMT]2.0.CO;2

- LaBauve, B. J. og Robinson, C. R. (1999). Adjusting to retirement: Considerations for counselors. *Adulthood Journal*, 1(1), 2–12.
- Lazear, E. P. (1986). Retirement from the labor force. Í O. C. Ashenfelter og R. Layard (ritstjórar), *Handbook of Labor Economics* (305–lajack@gmail.com355). Elsevier.
- Leitner, M. J. og Leitner, S. F. (2012). *Leisure enhancement* (4. útgáfa). Urbana: Sagamore.
- Lim, A. N. (2021). A Comparative Study of Men and Women on the Preparation of Retirement Life. *International Journal of Advanced Smart Convergence*, 10(3), 113–121. <https://doi.org/10.7236/IJASC.2021.10.3.113>
- Lytke, M. C., Clancy, M. E., Foley, P. M. og Cotter, E. W. (2015). Current trends in retirement: Implications for career counselling and vocational psychology. *Journal of Career Development*, 42(3), 170–184. doi: 10.1177/0894845314545785
- Lög um málefni aldraðra nr. 125/1999.
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.
- Marcoen, A., Coleman, P.G. og O’Hanlon, A. (2007). Psychological ageing. Í J. Bond, S. Peace, F. Dittmann-Kohli og G. Westerhof (ritstj.), *Ageing in society* (3. útg.) (bls. 38–67). London: Sage.
- McKenna, K., Broome, K. og Liddle, J. (2007). What older people do: Time use and exploring the link between role participation and life satisfaction in people aged 65 years and over. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54,1–12.
- McMahon, M., Watson, M. og Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762–768.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2015). *Grunnur að stefnu um náms- og starfsráðgjöf á Íslandi: Skýrsla starfshóps um stefnumótun í náms- og starfsráðgjöf*. <http://www.menntamalaraduneyti.is/frettir/forsidugreinar/nr/8397>
- Menntamálaráðuneytið. (2007). *Náms- og starfsráðgjöf. Skýrsla starfshóps*. <http://brunnur.stjr.is/mrn/utgafuskra/utgafa.nsf/RSSPage.xsp?documentId=673CAD821D6A54FF002576F00058DC42&action=openDocument>
- Minkler, M. (1981). Research on the health effects of retirement: An uncertain legacy. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(2), 117–130.
- Mímir-símenntun. (e.d.) Náms- og starfsráðgjöf. Sótt af [www.mimir.is/nams-og-starfsradgjof](http://www.mimir.is/nams-og-starfsradgjof)
- Mulley, G. P. (1995). Preparing for the late years. *The Lancet*, 345(8962), 1409–1413. doi:10.1016/S0140-6736(95)92601-1

- Möring, K. (2018). Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of lifecourse and institutional characteristics. *Ageing & Society*, 38, 2560–2589. doi: 10.1017/S0144686X17000812
- Nagy, N., Froidevaux, A. og Hirschi, A. (2018). Lifespan perspectives on careers and career development. Í B. B. Baltes, C. W. Rudolph og H. Zacher (ritstjórar), *Work Across the Lifespan* (bls. 1–44). doi: 10.1016/B978-0-12-812756-8.00010-4
- Nimrod, G. (2007). Expanding, reducing, concentrating and diffusing: Post retirement leisure behavior and life satisfaction. *Leisure Sciences*, 29(3), 91–111. doi: 10.1080/01490400600983446
- 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
- O’Neil, D. A., Hopkins, M. M. og Bilimoria, D. (2008). Women’s careers at the start of the 21st century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 727–743. doi:10.1007/s10551-007-9465-6
- Osborne, J. W. (2012). Psychological effects of the transition to retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 46(1), 45–58. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ969555.pdf>
- Patton, W. og McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory* (3. útgáfa). Sense.
- 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
- Plant, P., Bakke, I. M. og Barham, L. (2018). Geronto guidance: Lifelong guidance. *The Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 4(1), 3–9.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. og Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. doi: 10.1037/0021-9010.85.4.612
- Rappaport, A. (2008). The future of retirement: An exploration and comparison of different scenarios. *Benefits Quarterly*, 24(3), 40–62. <https://www.proquest.com/docview/194958264/fulltextPDF/16E699968DF844A7PQ/1?accountid=135943>
- Richardson, V. E. (1993). *Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners*. York Springer.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–295.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls. 42–70). Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... og Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239–250
- Savickas, M. L. og Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661–673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Tinsley, H. og Richardson, M. (1994). Vocational psychology in the postmodern era: comment on Richardson (1993). *Journal of Counselling Psychology*, 41(1), 105–107.
- Schellenberg, G., Turcotte, M. og Ram, B. (2005). "Preparing for Retirement." *Canadian Social Trends*, 78, 8–11.
- Schofield, E. (2017). *The Effects of Life Design Career Counseling on Public Relations Students' Self-Efficacy and Career Indecision*. Public Relations and Marketing Communications-Ohio Dominican University.  
[https://etd.ohiolink.edu/pg\\_10?0::NO:10:P10\\_ACCESSION\\_NUM:oduhonors1512772740616518](https://etd.ohiolink.edu/pg_10?0::NO:10:P10_ACCESSION_NUM:oduhonors1512772740616518)
- Schroots, J. F. (1996). Theoretical developments in the psychology of aging. *The Gerontologist*, 36(6), 742–748.
- Segel-Karpas, D., Ayalon, L. og Lachman, M. E. (2018). Retirement and depressive symptoms: A 10 year cross-lagged analysis. *Psychiatry Research*, 269, 565–570. doi.org/10.1016/j.psychres.2018.08.081
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling* (5. útgáfa). Brooks/Cole.
- Sigríður Bríet Smáradóttir. (2010). *Könnun á aðlögunarhæfni á náms- og starfsferli. Prófun á íslenskum viðbótaratriðum, réttmæti og áreiðanleiki*. Óbirt lokaverkefni til Cand.psych.-gráðu: Háskóli Íslands, Heilbrigðisvísindasvið.
- Sigurður Kristinsson. (2013). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 71–88). Ásprent Stíll ehf.
- 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.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=11639888&site=ehost-live>

- Stier, H., & Endeweld, M. (2015). Employment transitions and labor market exits: age and gender in the Israeli labor market. *Research in Social Stratification and Mobility, 41*, 93-103.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper and Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282–298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Í D. Brown og L. Brooks (ritstjórar), *Career choice and development* (bls. 197–261). Jossey Bass.
- Super, D. E. og Crites, J.O. (1962). *Appraising vocational fitness. By means and psychological tests*. Harper and brothers.
- Taylor, S. J., Bogdan R. og DeVault, M. L. (2016). *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource* (4. útgáfa). John Wiley & Sons.
- Taylor, M. A. og Doverspike, D. (2003). Retirement planning and preparation. Í G. A. Adams og T. A. Beehr (ritstjórar), *Retirement: Reasons, processes and results* (bls. 53–82). Springer Publishing Company, Inc.
- Thörnqvist, C. (2006). Family-friendly labor market policies and careers in Sweden—And the lack of them. *British Journal of Guidance and Counselling, 34*(3), 309–326.
- Trusty, J., Looby, E. J. og Sandhu, D. S. (2002). *Multicultural counseling: Context, theory and practice, competence*. Nova.
- VR. (e.d.). Þriðja vaktin – Hugræn byrði. <https://www.vr.is/thridja-vaktin-hugraen-byrdi/>
- Vuuren, D. (2014). Flexible retirement. *Journal of Economic Surveys, 28*(3), 573–593. doi:10.1111/joes.12042
- 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 Schultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management, 36*, 172–206. <http://jom.sagepub.com/content/36/1/172>
- Watts, A. G. og Sultana, R. G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4*(2–3), 105–122. doi.10.1007/s10775-005-1025-y

- Weiss, R. S. og Bass, S. A. (2002). Introduction. Í R. S. Weiss og S. A. Bass (ritstjórar), *Challenges of the third age: Meaning and purpose in later life* (bls. 3–12). Oxford University Press.
- De Wind, A., Geuskens, G. A., Reeuwijk, K. G., Westerman, M. J., Ybema, J. F., Burdorf, A., Bongers, P. og Van der Beek, A. J. (2013). Pathways through which health influence early retirement: a qualitative study. *BMC Publ Health*, 13(1), 1-9.
- 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.
- World Health Organization. (2018). *Ageing and Health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Þóra Friðriksdóttir. (2012). „Langar þig að fara að vinna eftir sumarfrí?": Náms- og starfsráðgjöf við starfslok. (Óútgefin meistaráritgerð). Háskóli Íslands.

## Fylgiskjal 1

Háskóli Íslands/Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild  
MA-nám í náms- og starfsráðgjöf  
Veturinn 2021–2022

Rannsakandi: Eydís Þórunn Sigurðardóttir  
Meistaraneemi í náms- og starfsráðgjöf  
Netfang: eths1@hi.is

### Trúnaðaryfirlýsing og samþykki vegna þátttöku í rannsókn um starfslok kvenna

Ágæti þátttakandi

Óskað er eftir þátttöku þinni í rannsókn á reynslu kvenna á starfslokum. Spurt verður um þína upplifun og afstöðu til eigin starfsloka. Leiðbeinandi verkefnisins er Kristjana Stella Blöndal, dósent á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

*Þátttaka þín felst í viðtali sem tekur um 40 til 60 mínútur. Ekki er hægt að rekja svörin og upplýsingarnar til þín þar sem gögnin eru nafnlaus og dulkóðuð.*

Farið verður með öll gögn þessarar rannsóknar sem trúnaðarupplýsingar. Þátttakendum verða gefin gervinöfn og upptöku verður eytt að lokinni afritun. Auk þess verður ekki hægt að rekja persónugreinanlegar upplýsingar aftur til þátttakenda í kynningu á niðurstöðum rannsóknarinnar. Þér er frjálst að svara ekki spurningum og/eða hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem er á meðan viðtali stendur.

Ég undirrituð/undirritaður samþykki að taka þátt í rannsókninni

---

Dagsetning og staður

---

Undirskrift þátttakanda

---

Undirskrift rannsakanda



