

ÞÓRA FRIÐRIKSDÓTTIR

## „LANGAR ÞIG AÐ FARA AÐ VINNA EFTIR SUMARFRÍ?“

UM GILDI NÁMS- OG STARFSRÁÐGJAFAR VIÐ STARFSLOK



Þóra Friðriksdóttir

Það má segja að áhugi minn á starfslokum hafi vaknað fyrir margt löngu. Í minni fjölskyldu eins og svo mörgum öðrum hefur fólk hætt að vinna vegna aldurs og tekið því misjafnlega vel. Áhugi minn á ráðgjöf við starfslok vaknaði fyrir alvöru í diplómanámi mínu í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Þar var ég vör við að eldra fólk virtist ekki hafa eins greiðan aðgang að náms- og starfsráðgjöf og yngra fólk. Síðustu tvö ár hef ég starfað við ráðgjöf fullorðinna hjá Mími-símenntun og meðal annars kynnt náms- og starfsráðgjöfina á starfslokanámskeiðum.

Á námskeiðunum varð ég vör við að eldra fólk þekkir lítið til þeirrar þjónustu sem náms- og starfsráðgjafar hafa upp á að bjóða. Það varð kveikja að rannsókn sem unnin var í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands 2010–2012. Rannsóknin byggist á aðferðafræði eigindlegra rannsókna. Til þess að fá innsýn í reynslu og aðstæður eldra fólks við starfslok tók ég viðtöl við sex einstaklinga sem standa á tímamótum starfsloka og hafa reynslu af starfslokaferlinu. Í rannsókninni var lögð áhersla á að skoða með hvaða hætti einstaklingar ljúka störfum og hvernig þeir undirbúa starfslokin.

Markmið þessarar greinar er að varpa ljósi á starfslokaferlið og kynna stuttlega niðurstöður rannsóknarinnar. Í upphafi er fjallað almennt um starfslok og um náms- og starfsráðgjöf við starfslok. Síðan kemur umfjöllun um aðdraganda og undirbúning starfsloka út frá viðtölum við eldra fólk sem hefur reynslu af starfslokum. Í lokin geri ég stuttlega grein fyrir niðurstöðum rannsóknarinnar.

Starfslok eru tímapunktur sem felur í sér miklar breytingar á lífi fólks. Rannsóknir benda til þess að fjárhagur, heilsa, félagsleg staða og viðhorf hafi áhrif á aðlögun að starfslokum. Undirbúningur starfsloka skiptir máli og hversu mikil áhrif einstaklingurinn sjálfur hefur á ákvörðunina um að hætta að vinna (Wong og Earl, 2009). Þrátt fyrir áherslu á ævilanga náms- og starfsráðgjöf hérlendis og erlendis eru

vísbendingar um að lítil áhersla sé á náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk hér á landi.

Náms- og starfsráðgjöf er skilgreind sem aðstoð og ráðgjöf við einstaklinga eða hópa og hefur það að markmiði að auðvelda þróun starfsferils og efla vitund einstaklinga um viðhorf sín, áhuga og hæfileika þannig að þeir geti notið sín í námi og starfi (Menntamálaráðuneytið, 1991; Menntamálaráðuneytið, 1998). Eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafar er að hjálpa fólki að takast á við breytingar á starfsferlinum (Super, 1980). Eitt af þeim verkefnum, sem flestir reikna með að standa frammi fyrir á starfsferlinum, eru starfslok.

### STARFSLOK, TÍMABIL Á ÆVISKEIÐ- INU

Þegar fjallað er um starfslok er yfirleitt litið á þau sem hlé frá formlegri starfsþróun í upphafi áhyggjulauss tímabils án vinnu og því sjaldan tekin með í umfjöllun um starfsferilsþróun (Johnson og Riker, 1981). Rannsóknir sýna að starfslok eru annað og meira en að setjast í helgan stein. Þau eru tímabil og ferli sem hefst þegar farið er að huga að því að hætta að vinna (Beehr og Adams, 2003; Johanson og Riker, 1981; Richardson, 1993). Á starfslokaferlinu þarf einstaklingurinn meðal annars að taka ákvörðun um starfslok. Ákvörðunin byggist á mörgum þáttum eins og fjárhagsstöðu, afstöðu einstaklinga til starfsloka, heilsufari, félagslegri stöðu og viðhorfi til vinnu og tómsunda. Fleiri þættir hafa áhrif á það hvenær einstaklingar hætta að vinna eins og hvernig búið er að þeim á vinnustað og möguleikar á sí- og endurmenntun (Donaldson, Earl og Muratore, 2010; Szinovacz, 2003). Á síðari árum hefur athyglin einnig beinst að því með hvaða hætti einstaklingar ljúka störfum eins og að hætta sjálfviljugur, að vera skyldugur til að hætta eða hætta þegar lög gera ráð fyrir. Starfslok eru eitthvað sem flestir íhuga einhvern tímann á lífsleiðinni og margir taka þá ákvörðun sjálfir en aðrir verða að hætta vegna heilsuþrestra, atvinnuleysis eða vegna þess að fyrirtæki loka (Wong og Earl, 2009).

Þegar rætt er um starfslok er yfirleitt átt við þann tímamót í lífi einstaklings þar sem hann velur, eða verður, að minnka við sig vinnu eða að hætta að vinna og fær greiddan

lífeyri að hluta eða öllu leyti (LaBauve og Robinson, 1999). Á Íslandi er lögbundinn eftirlaunaaldur 67 ár en einstaklingar hafa möguleika á að taka út ellilífeyri fyrr og einnig að fresta töku lífeyris um nokkur ár (Tryggingastofnun, e.d.). Í dag er gengið út frá starfslokum sem tímabili og ferli frekar en tímupunkti (Beehr og Adams, 2003). Þeir einstaklingar sem tilheyra þessu tímabili eru á aldrinum 45–50 ára ef miðað er við Evrópu en á Norðurlöndunum miðast þau við 55 ára aldur (Clayton, Greco og Persson, 2007). Ísland hefur nokkra sérstöðu hvað varðar eldra fólk í atvinnulífínu samanborið við nágrannalöndin því að hér á landi ríkir sterk vinnuþétt og algengara að fólk vinni lengur en tíðkast í öðrum löndum Evrópu (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2004). Á Íslandi er hlutfall yngra fólks á vinnumarkaði hátt og fæðingartíðni er enn há miðað við önnur Evrópulönd. En aldursamsetning þjóðarinnar er að breytast, meðalaldur fer hækkandi hér eins og annars staðar í Evrópu og má því reikna með að eldra fólk muni fjölga mikið hér á landi á næstu árum. Fjölmennustu árgangarnir verða komnir á eftirlaun 2020–2030. Í ljósi þess má því búast við því að í framtíðinni þurfi fólk að vinna lengur en nú tíðkast til að sinna þörfum atvinnulífsins og geta unnið sér inn lífeyrisréttindi (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 1999).

Evrópusambandið (ESB) leggur áherslu á sí- og endurmenntun eldra fólks til þess að auka sjálfstraust og samkeppnishæfni þessa hóps á vinnumarkaði. Lengri starfsaldur kallar á að einstaklingar lagi sig að breyttum aðstæðum og auki hæfni sína á ýmsum sviðum. Breytingarnar ná yfir námsferilinn, vinnumarkaðinn, atvinnuleysi og starfslok (Evrópusambandið, 2008). Þess má einnig geta að Evrópuárið 2012 er ár aldraðra og leggur áherslu á virkni aldraðra og samstöðu kynslóða til að skapa samfélag sem rúmar fólk á öllum aldri (Velferðarráðuneytið, e.d.).

Hér á landi er viðtekið að fólk vinni til 67 ára aldurs og sumir vilja vinna lengur. Einstaklingar hafa möguleika á að hætta fyrr eða minnka við sig vinnu ef aðstæður leyfa. Sumir verða að hætta fyrr vegna heilsuleysis eða af því að þeir missa vinnuna. Það er því mikilvægt að eldra fólk fái tækifæri til þess að auka hæfni sína og færni og sé undir það búíð að mæta kröfum atvinnulífsins. Einnig er mikilvægt að eldra fólk fái ráðgjöf við hæfi varðandi nám, störf og starfslok.

## NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF VIÐ STARFSLOK

Náms- og starfsráðgjöf er ung og tiltölulega fámenn starfsstétt á Íslandi en lögð hefur verið á það áhersla að aðgangur að þjónustu náms- og starfsráðgjafa sé öllum opinn (Menntamálaráðuneytið, 2007). Náms- og starfsráðgjöf er í boði í flestum grunnskólum, framhaldsskólum og háskólum landsins. Símenntunarstöðvar um allt land bjóða náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðið fólk því að kostnaðarlausu (Háskóli Íslands, e.d.; Mímir-símenntun, e.d.). Hér á landi er ekki í boði heildræn ráðgjöf fyrir fólk sem er að hætta að vinna en eitthvað er um að stéttarfélag, fyrirtæki og símenntunarstöðvar skipuleggi námskeið í aðdraganda starfsloka og við starfslok (Efling, stéttarfélag, e.d.; VR, e.d.).

Farið var að benda á þörfina fyrir náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk í Bandaríkjunum fyrir rúmum þrjátíu árum. Ráðgjöfin miðast við að hjálpa því að takast á við breytingar í lífinu og að aðlagast starfslokum (LaBauve og Robinson, 1999). Víða erlendis er boðið upp á náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk og heyrir ráðgjöfin ýmist undir vinnuálastofnanir eða menntastofnanir en einnig er hægt að fá ráðgjöf í gegnum síma og í gegnum öflugra upplýsingabanka á netinu (Clayton o.fl., 2007). Í Bretlandi er sérstök vinnuálastofnun (e. *employment service*) fyrir fimmtíu ára og eldri sem leggur áherslu á að hjálpa fólki að styrkja sig í starfi og sækja um vinnu. Einnig er í boði ráðgjöf fyrir sextíu ára og eldri (e. *department of work and pensions*) sem veitir ráðgjöf um störf og starfslok.

Það er ekki svo að allir þurfi ráðgjöf við starfslok því að yfirleitt gengur fólki vel að takast á við starfslok og aðlagast þeim. En sumum fellur þungt að hætta störfum. Margir eru enn við góða heilsu, hafa gott starfsþrek og kvíða starfslokum og þeir geta fundið fyrir höfnun í samfélaginu (Richardson, 1993; Þórir S. Guðbergsson, 2005). Það má því reikna með að einhverjir þurfi á ráðgjöf og stuðningi að halda í aðdraganda og við starfslok.

## AÐDRAGANDI OG ÁKVÖRÐUN UM STARFSLOK

„Já, ég reiknaði það nú svona mest út sjálf“

Þegar skoðaðar eru niðurstöður þessarar rannsóknar kemur í ljós að einstaklingar fara að hugsa um starfslok 5–8 árum áður en kemur að því að hætta að vinna. Undirbúningurinn er mismikill og hann er meira og minna í höndum hvers og eins. Hann felst meðal annars í að fara yfir fjárhaginn og taka ákvörðun um hvernig haga eigi starfslokum. Flestir ræða um starfslokinn við sína nánustu en almenn umræða um starfslok og undirbúning þeirra er lítil eins og fram kemur í máli eins viðmælanda:

Já, ég reiknaði það nú svona mest út sjálf ... það eina sem hefur verið það er frá lífeyrissjóðnum, þeir voru bara með stöðuna, sérstaklega eftir hrun ... ég held að þetta sé eitthvað sem stéttarfélagin ættu að skoða og jafnvel vinnustaðir ... að þetta sé meira rætt.

Í undirbúningi felst að taka ákvörðun um hvernig haga eigi starfslokum eins og til dæmis að hætta 67 ára, að vinna lengur eða skemur eða minnka við sig vinnu.

... ákvörðunin var tekin á þeim grunni að ég var orðin voðalega þreytt í vinnunni, og það var ekki lengur gaman að fara í vinnuna ... sem var mikil breyting fyrir mig því mér þótti alltaf alveg rosalega gaman í vinnu og heltekin eiginlega af vinnunni.

Það hefur einnig áhrif hvort einstaklingar hafi sjálfir áhrif á það hvenær og hvernig þeir hætta störfum. Reglur fyrirtækja eru mismunandi og sums staðar hafa einstaklingar ekki möguleika á að vinna lengur en til 67 ára aldurs.

Mér fannst ég ekkert gömul þannig að ég þyrfti að hætta að vinna þess vegna ... þannig að ég varð ofboðslega reið einhvern veginn og fannst þetta vera, verið að segja mér upp... Þetta kom kannski af því að ég var ekki sjálf búin að taka þessa ákvörðun. Þá var ég kannski reið og

mér fannst mér hafnað og ekki mér þakkað fyrir að vera búin að vera þarna í gengum súrt og sætt.

Seinna í viðtalinu sagði viðkomandi. „Ég hugsa að ég hefði hætt eftir eitt ár ... og þá hefði ég ráðið. Skilurðu?“ En það eru líka stofnanir og fyrirtæki sem bjóða starfsmönnum að vinna lengur og minnka við sig vinnu og þykir það góður kostur.

Ég er þeirrar skoðunar að fólk eigi að trappa sig niður, að það ætti að vera einhver aðdragandi þegar maður er orðinn svona fullorðinn, 67 ára og ætlar að vinna til sjötugs, að fólk ætti möguleika á að trappa sig niður í vinnu alveg niður í 60%.

„... það er allt í lagi að hafa 5 ára aðdraganda ...“

Eins og fram hefur komið þá bjóða stéttarfélag og fyrirtæki upp á starfslokánámskeið oft í samstarfi við símenntunarstöðvar. Þessi námskeið eru yfirleitt í boði fyrir einstaklinga sem eru að hætta að vinna eða rétt áður en þeir hætta að vinna.

... það fer eftir því hvað fólk ætlar að vinna lengi hvenær það fer á starfslokánámskeið af því þetta 67 ár er kannski ekki að virka alls staðar en 65–66 ára er allt í lagi því það er allt í lagi að hafa 5 ára aðdraganda. Það má í rauninni vera lengri aðdragandi.

Flestir viðmælanda minna bentu á mikilvægi þess að byrja undirbúning starfsloka fyrr en seinna. „Í mínu tilviki hefði ég viljað byrja svona 55–56 ára og skoða fleiri hliðar en ég gerði sjálf.“ Sá viðmælandi sem var búinn að hugsa hvað lengst um þetta tímabil sagði: „Þetta er bara lúxus ... mér leiðist aldrei, aldrei.“ Hún taldi sig hafa undirbúið starfslokinn vel. Ákvað snemma að hætta að vinna 67 ára, var komin í minna húsnæði, stundaði myndlistarnám og var í miklum samskiptum við fjölskylduna. Hún ráðlagði fólki að undirbúa sig vel og hætta að vinna að vori, því þá væri sumaríð framundan, því eins og hún sagði: „Langar þig að fara að vinna eftir sumarfrí?“



Ljósmynd: Karin Beate Nøsterud/norden.org

## NIÐURSTÖÐUR

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þátttakendur tóku virkan þátt í atvinnulífínu og fóru að hugsa um starfslokinn 5–8 árum áður en þeir hættu störfum. Á þessu tímabili ræða þeir starfslokinn við fjölskyldu og vini og taka ákvörðun um hvernig þeir haga starfslokum. Þeir velta fyrir sér hvenær þeir hætta að vinna, eins og til dæmis að hætta 67 ára, hvort þeir ætla að vinna lengur eða skemur eða minnka við sig vinnu. Hversu vel ígrunduð ákvörðunin er fer eftir undirbúningi hvers og eins, og er hann mismikill. Niðurstöðurnar benda til að undirbúningur hafi áhrif á aðlögun starfsloka. Viðmælendur hafa yfirleitt mikil samskipti við fjölskyldu eftir starfslok en jafnframt minnka samskipti við vini og fyrrverandi starfsfélaga og lífið verður einmanalegra. Stuðningur, ráðgjöf og fræðsla í aðdraganda starfsloka er lítil og fáir þekkja til þjónustu náms- og starfsráðgjafa eða setja hana í samband við ráðgjöf við eldra fólk eða starfslok.

## AÐ LOKUM

Það er margt sem hefur áhrif á aðlögun starfsloka og kallar á markvissa faglega ráðgjöf. Í ráðgjöf við starfslok er mikilvægt að átta sig á starfslokaferlinu, hvaða breytingar einstaklingar eiga í vændum þegar þeir ljúka störfum og hvernig undirbúningi er best háttað til þess að auka líkur á farsælum starfslokum. Faglegar forsendur þessarar rannsóknar er að finna í starfsferilsþróunarkenningum (e. *career development theories*) (Savickas, 2005; Sharf, 2010; Super, 1980), í kenningum um aðlögun að starfslokum (e. *theories of retirement adjustment*) (Atchley, 1977; Blau, 1973) og rannsóknum á þessu sviði.

Ég tel að niðurstöður rannsóknar minnar sýni fram á mikilvægi þess að eldra fólk hafi greiðan aðgang að faglegri náms- og starfsráðgjöf og að hún sé því að kostnaðarlausu. Ráðgjöfin þarf að taka til eldra fólks á vinnumarkaði, í atvinnuleysi og við starfslok. Undirbúningur starfsloka þarf

að hefjast fyrr en seinna eða um miðjan aldur. Upplýsingar eru forsenda þess að einstaklingar geti tekið farsælar ákvarðanir og fagleg ráðgjöf og fræðsla eru til þess fallin að auka hæfni þeirra til að stjórna eigin starfsþróun.

## HEIMILDIR

- Atchley, R. (1977). *Social forces in later life* (2. útgáfa). Belmont, CA: Wadsworth.
- 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). New York: Springer Publishing Company.
- Blau, Z. (1973). *Old age in a changing society*. New York: Franklin Watts.
- Clayton, P. M., Greco, S., og Persson, M. (2007). *Guidance for life working and learning in the third age*. FrancoAngeli.
- Donaldson, T., Earl, J. K. og Muratore, A. M. (2010). Extending the integrates model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planing. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279–289.
- Efling, stéttarfélag (e.d.) *Fræðslumál*. Sótt 27. júní 2012 af <http://efling.is/raedslumal/>.
- Evrópusambandið. (2008). *Council resolution on better interacting lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussel: EU Press. Sótt 12. febrúar 2012 af [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf).
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands*. Sótt 8. september 2012 af [http://www.nshi.hi.is/velkomin\\_heimasidu\\_nams\\_og\\_starfsradgjafar\\_haskola\\_islands](http://www.nshi.hi.is/velkomin_heimasidu_nams_og_starfsradgjafar_haskola_islands).
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1999). Öldrun Íslendinga, stjórnun fyrirtækja og vinnumarkaður 21. aldar. *Fjármálatíðindi*, 46, 61–69.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2004). Uppruni og þróun íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði. Í Þóroddur Bjarnason og Helgi Gunnarsson (ritstjórar), *Íslensk félagsfræði* (bls. 155–181). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Johnson, R. P. og Riker, H. C. (1981). Retirement maturity: A valuable concept for preretirement counselors. *The Personnel and Guidance Journal*, 291–295.
- LaBauve, B. J. og Robinson, C. R. (1999). Adjusting to retirement: Considerations for counselors. *Adultspan Journal*, 1(1), 2–12.
- Menntamálaráðuneytið. (1991). *Námsráðgjöf og starfsfræðsla*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. (1998). *Efling náms- og starfsráðgjafar*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. (2007). *Náms- og starfsráðgjöf: Skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Mímír-símenntun. (e.d.). *Náms- og starfsráðgjöf*. Sótt 7. september 2012 af <http://www.mimir.is/nams-og-starfsradgjof/>.
- Richardson, V. E. (1993). *Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners*. York Springer.
- 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). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sharf, R.S. (2010). *Applying career development theory to counseling*. (5. útgáfa). Belmont: Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: retirement as an institution, process, and experience. Í G. A. Adams og T. A. Beehr (ritstjórar), *Retirement: Reasons, processes, and results* (bls. 6–52). New York: Springer Publishing Company.
- Third age guidance. (2005, febrúar). Third age guidance in the United Kingdom: labor market, learning and guidance issues. Sótt 15. nóvember 2010 af <http://www.gla.ac.uk/departments/adulteducation/research/tag/rep1enuk.htm>.
- Tryggingastofnun. (e.d.). Ellilífeyrir. Sótt 6. júní 2012 af <http://www.tr.is/aldradir/ellilifeyrir/>.
- Velferðarráðuneytið (e.d.). *Evrópuár um virkni aldraðra*. Sótt 24. ágúst af <http://www.velferðarraduneyti.is/evropuar2012/almennt-um-verkefnid/>.
- 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.
- VR. (e.d.). *Að nýta bestu ár ævinnar*. Sótt 7. september 2012 af <http://www.vr.is/frettir/ahugaverdargreinar/lesa-frett/?newsid=306604b7-9cc1-4cb0-9ec8-c30a42e75e54&hideate=false>.
- Þórir S. Guðbergsson. (2005). *Lífsorka. Bók um lífsstíl, starfslok og góða heilsu*. Höfundur: Hugsmiðjan.

## UM HÖFUNDINN

**Þóra Friðriksdóttir** er náms- og starfsráðgjafi hjá Mímír-símenntun. Hún lýkur MA-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands haustið 2012. Þóra hefur einnig lokið diplóma í náms- og starfsráðgjöf, framhaldsnámi í Waldorf-kennslufræði frá Rudolf Steiner Högskolan, Järna, Svíþjóð og B.Ed. prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur starfað við kennslu í grunnskóla hér á landi í mörg ár og í Waldorfskóla og sérskóla fyrir einhverfa unglunga í Svíþjóð.